



**EKONOMI  
HÖGSKOLAN**  
Lunds universitet

Magisteruppsats  
Januari 2005

# **Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro - upplevd nytta och merkostnader -**

En studie av sex organisationer, tre privata företag och tre offentliga organisationer.

**Författare**

Anette Dremo  
Sofie Kristensson  
Ebba von Stockenström

**Handledare**

Gunnar Wahlström

## Sammanfattning

<b>Uppsatsens titel</b>	Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro – upplevd nytta och merkostnader. <i>En studie av sex organisationer, tre privata företag och tre offentliga organisationer.</i>
<b>Seminariedatum</b>	17 januari, 2005
<b>Ämne/kurs</b>	FEK 591 Magisterseminarium, 10 poäng Fördjupning: redovisning
<b>Författare</b>	Anette Dremo Sofie Kristensson Ebba von Stockenström
<b>Handledare</b>	Gunnar Wahlström
<b>Fem nyckelord</b>	sjukfrånvaro, redovisning, obligatorisk, nytta, merkostnader
<b>Syfte</b>	Att undersöka vilken inställning privata företag och offentliga organisationer har gentemot den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro samt att utreda om organisationer upplever någon nytta med att redovisa sjukfrånvaro enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, och om denna nytta i så fall kan anses överstiga de merkostnader som kan tänkas uppstå för organisationer vid anpassningen till lagen.
<b>Metod</b>	En kvalitativ studie över tre privata företag och tre offentliga organisationer. Undersökningen har ett deskriptivt/induktivt angreppssätt för förklaring och förståelse. Den empiriska undersökningen bygger på semistrukturerade intervjuer.
<b>Teoretiska perspektiv</b>	Empirin har underbyggts och analyserats med hjälp av en teoretisk referensram som bland annat behandlar personalekonomisk redovisning samt sjukfrånvaroredovisningens och sjukfrånvarons ekonomiska konsekvenser.
<b>Empiri</b>	Cardo AB, Lunds kommun, Polismyndigheten i Skånerregionen, Sydkraft AB, Trelleborg AB, Universitetssjukhuset i Lund.
<b>Slutsatser</b>	I de offentliga organisationerna överstiger den upplevda nyttan av redovisning av sjukfrånvaro de merkostnader som uppstår. Majoriteten av de privata företagen upplever ingen särskild nytta med att redovisa sjukfrånvaro, men har heller inga särskilda merkostnader.

## Summary

<b>Title</b>	Obligatory account of absence due to sickness – experienced benefits and costs. <i>A study of six organisations, three private companies and three organisations in the public sector.</i>
<b>Seminar date</b>	January 17, 2005
<b>Course</b>	Master thesis in business administration, 10 Swedish Credits (15 ECTS), major: accounting
<b>Authors</b>	Anette Dremo Sofie Kristensson Ebba von Stockenström
<b>Advisor</b>	Gunnar Wahlsröm
<b>Five key words</b>	absence due to sickness, account, obligatory, benefits, costs
<b>Purpose</b>	To examine the attitude towards the obligatory account of absence due to sickness within the private and the public sector and to investigate if organisations experience any benefits from presenting the absence due to sickness according to the law of obligatory account of absence due to sickness, and if these benefits can be considered greater than the costs that can occur for organizations in association with the adjustment to the law.
<b>Methodology</b>	A qualitative study of three private companies and three organisations in the public sector. The study has a descriptive/inductive character for explanation and understanding. The empirical study is based on semi-structured interviews.
<b>Theoretical perspectives</b>	The empiri has been built on and analyzed using a theoretical frame of reference examining for instance personnel finances and financial consequences of account of absence due to sickness and of absence due to sickness.
<b>Empirical foundation</b>	Cardo AB, Lunds kommun, Polismyndigheten i Skånerregionen, Sydskraft AB, Trelleborg AB, Universitetssjukhuset i Lund
<b>Conclusions</b>	In the organizations in the public sector the experienced benefits of the account of absence due to sickness are greater than the costs. The majority of the private companies do neither experience any benefits of the account of absence due to sickness nor any costs.

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 PROBLEMBAKGRUND .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 PROBLEMFÖRMULERING .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 SYFTE .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 ÖVERSIKT AV STUDIENS STRUKTUR.....</b>	<b>8</b>
<b>2. LITTERATURGENOMGÅNG .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 REDOGÖRELSE FÖR BEGREPPET SJUKFRÅNVARO.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 PERSONALEKONOMISK REDOVISNING .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 DET INTELLEKTUELLA KAPITALET.....</b>	<b>12</b>
2.3.1 INTELLEKTUELLT KAPITAL I DEN EXTERNA INFORMATIONEN .....	13
<b>2.4 EKONOMISKA KONSEKVENSER.....</b>	<b>15</b>
2.4.1 SJUKFRÅNVAROREDOVISNINGENS EKONOMISKA KONSEKVENSER .....	15
2.4.2 SJUKFRÅNVARONS EKONOMISKA KONSEKVENSER.....	16
<b>2.5 BAKGRUND TILL INFÖRANDET AV OBLIGATORISK REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO</b>	<b>17</b>
<b>2.6 KVANTITATIV INFORMATIONSPÅLITLIGHET .....</b>	<b>21</b>
<b>2.7 SAMMANFATTNING AV LITTERATURGENOMGÅNGEN.....</b>	<b>23</b>
<b>3. METOD .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 METOD FÖR ATT FÅ FRAM REDOVISNINGSKUNSKAP .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 UNDERSÖKNINGSMETOD.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 DATAKÄLLOR .....</b>	<b>27</b>
3.3.1 PRIMÄRDATA .....	27
3.3.2 SEKUNDÄRDATA .....	29
3.3.3 KÄLLKRITIK .....	29
<b>3.4 METODKRITIK .....</b>	<b>30</b>
<b>3.5 TROVÄRDIGHET.....</b>	<b>31</b>
3.5.1 RELIABILITET .....	31
3.5.2 VALIDITET.....	32
<b>3.6 SAMMANFATTNING AV METODKAPITLET .....</b>	<b>33</b>
<b>4. EMPIRI .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 LAGSTADGADE KRAV .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2 PRIVATA FÖRETAG .....</b>	<b>36</b>
4.2.1 ANPASSNING TILL OBLIGATORISK REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO .....	36
4.2.2 FRAMTAGANDE AV BERÄKNINGSGRUNDER.....	36
4.2.3 FÖRESTÄLLNINGAR KRING REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO .....	37
<b>4.3 OFFENTLIGA ORGANISATIONER.....</b>	<b>39</b>
4.3.1 ANPASSNING TILL OBLIGATORISK REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO .....	39
4.3.2 FRAMTAGANDE AV BERÄKNINGSGRUNDER.....	40
4.3.3 FÖRESTÄLLNINGAR KRING REDOVISNING AV SJUKFRÅNVARO .....	41
<b>4.4 LIKHETER OCH SKILLNADER MELLAN ORGANISATIONERNA.....</b>	<b>42</b>

<b>4.5 SAMMANFATTNING AV EMPIRIKAPITLET.....</b>	<b>43</b>
<b><u>5. SLUTDISKUSSION .....</u></b>	<b><u>44</u></b>
<b>5.1 STUDIENS PRAKTISKA BIDRAG.....</b>	<b>45</b>
<b>5.2 STUDIENS TEORETISKA BIDRAG .....</b>	<b>46</b>
<b>5.3 REFLEKTIONER ÖVER STUDIENS SLUTSATSER .....</b>	<b>48</b>
<b>5.4 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....</b>	<b>48</b>
<b><u>KÄLLFÖRTECKNING .....</u></b>	<b><u>50</u></b>
<b><u>BILAGA 1. FÖRETAGSPRESENTATIONER.....</u></b>	<b><u>54</u></b>
<b>PRIVATA FÖRETAG.....</b>	<b>54</b>
CARDO AB .....	54
SYDKRAFT AB .....	54
TRELLEBORG AB .....	54
<b>OFFENTLIGA ORGANISATIONER.....</b>	<b>55</b>
LUNDS KOMMUN.....	55
POLISMYNDIGHETEN I SKÅNEREGIONEN .....	55
UNIVERSITETSSJUKHUSET I LUND .....	55
<b><u>BILAGA 2. INTERVJUFRÅGOR.....</u></b>	<b><u>57</u></b>
<b>FRÅGOR.....</b>	<b>57</b>

# 1. Inledning

---

*I inledningen redogör vi för uppsatsens problembakgrund. Vidare följer en problemformulering som mynnar ut i en forskningsfråga. Därefter presenteras uppsatsens syfte. Kapitlet avslutas med en översikt av studiens struktur. Inledningskapitlet ska belysa bakgrunden till studien och ge en klar bild över de problem studien behandlar.*

---

## 1.1 Problembakgrund

I Sverige har den externa redovisningen fått en allt väsentligare betydelse på grund av att kapitalmarknaden har fått en central roll i samhället. Att kapitalmarknaden har fått en alltmer framträdande roll beror främst på finanskrisen i början av 1990-talet, men även på grund av att samhället kontinuerligt förändras.<sup>1</sup> Externredovisning anses idag vara en tjänst i bemärkelsen att den ska förse intressenter med kvantitativ information. Informationen rör ekonomiska verksamheter och fungerar som underlag vid ekonomiska beslut.<sup>2</sup> Att den externa redovisningen är till hjälp vid beslutsfattande är en åsikt som är generellt accepterad.<sup>3</sup> Då den fundamentala frågan angående den externa redovisningen är på vilket sätt den bör vara utformad för att på bästa sätt tillfredsställa användarnas informationsbehov, sker det med tiden naturligt förändringar av utformningen.<sup>4</sup>

Regeringen införde i januari 2003 en lag gällande redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen. Privata arbetsgivare, kommuner, landsting samt myndigheter är numera skyldiga att lämna uppgifter om de anställdas sjukfrånvaro i årsredovisningen. Syftet med en redovisning av sjukfrånvaron är enligt regeringen att öka medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter. Ökade kunskaper på området kan därmed påverka arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.<sup>5</sup>

Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro innebär att uppgifter ska lämnas i årsredovisningen angående den totala sjukfrånvaron, sjukfrånvaron dels hos kvinnor och dels hos män samt hos anställda i de olika åldersgrupperna; 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre. Dessutom ska även den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfrånvaro som har varit sammanhängande i 60 dagar eller mer anges.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Jönsson, S., *Role Making for Accounting While the State Is Watching* (1991), s. 523ff.

<sup>2</sup> Kam, V., *Accounting Theory* (1986), s. 33.

<sup>3</sup> Ibid, s. 39.

<sup>4</sup> Smith, D., *Redovisningens språk* (2000), s. 17.

<sup>5</sup> Riksdagen, [www.riksdagen.se](http://www.riksdagen.se), 041108.

<sup>6</sup> Föreningen Auktoriserade Revisorer, *FARs Samlingsvolym 2004 del I* (2004), s. 369, 1418.

De senaste åren har sjukfrånvaron ökat drastiskt i Sverige, vilket har lett till att välfärdsluster uppkommit för såväl enskilda individer som för samhället. Sedan 1997 har sjukfrånvaron fördubblats i alla åldersgrupper. År 2003 betalade arbetsgivarna 170 miljarder kronor för sjukfrånvaron.<sup>7</sup>

I den pågående debatten om hur man ska kunna påverka och minska de höga sjukfrånvarokostnaderna diskuteras det främst vem som ska bära ansvaret för dessa kostnader. En åtgärd som regeringen föreslår är en ny lag som väntas träda ikraft vid årsskiftet 2004/2005. Lagen innefattar att arbetsgivaravgifterna sänks med 0,24 procentenheter samtidigt som arbetsgivaren ska vara med och betala 15 procent av sjukskrivningskostnaderna.<sup>8</sup> I och med den pågående debatten om sjukfrånvaro anser vi det vara intressant att göra en studie i ämnet. Vi har valt att studera hur redovisningen av sjukfrånvaro sker i praktiken.

## 1.2 Problemformulering

Vi är medvetna om att lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har införts för att öka medvetenheten om kostnaderna för ohälsan i samhället. Lagen har alltså snarast införts för samhällets välfärd och inte för att i första hand bidra till ökad nytta för organisationer.<sup>9</sup> Vi ämnar dock inte att ha en social syn på redovisningen av sjukfrånvaro i vår studie, utan vi kommer att belysa redovisningen utifrån ett organisationsperspektiv. Ur ett organisationsperspektiv innebär lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro att den information som redovisas i den interna personalredovisningen nu alltså även ska göras tillgänglig för externa intressenter. Vi ansluter oss till den allmänna uppfattningen att den externa redovisningen ska vara användbar för framförallt de som vill fatta framtidsinriktade ekonomiska beslut.

Det är av stor vikt att det inte förekommer brister i den externa redovisningen för att den ska kunna uppfylla sitt syfte som underlag för beslutsfattande. De brister som kan uppkomma i den externa redovisningen skulle kunna bero på att de uppgifter som ligger till grund för redovisningsunderlaget, det vill säga de interna redovisningsuppgifterna, är felaktiga. Uppstår det problem i den interna redovisningen är frågan om man verkligen kan lita på den information som presenteras i den externa redovisningen.<sup>10</sup>

För att upptäcka de brister som kan finnas i den externa redovisningen av sjukfrånvaron är det alltså nödvändigt att gå via den interna redovisningen. De externa redovisningsrapporterna kan ses som sammanställningar av de interna rapporterna. Sambandet mellan den externa och den interna redovisningen visar alltså att det är möjligt att gå vägen via den interna redovisningen för att uppmärksamma bristerna i den externa redovisningen.<sup>11</sup>

Att det har införts en lag om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro innebär att det i årsredovisningslagen finns regler för hur denna redovisning ska utformas i form av sju

---

<sup>7</sup> Svenskt Näringsliv, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se), 041115.

<sup>8</sup> Dagens Industri, [www.di.se/Avdelningar/Artikel](http://www.di.se/Avdelningar/Artikel), 041028.

<sup>9</sup> Regeringens proposition 2002/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro*, s. 14.

<sup>10</sup> Porter, T., M., *Trust in numbers* (1996), s. viii, ix.

<sup>11</sup> Gröjer, Stark, *Social redovisning* (1978), s. 37.

obligatoriska kategorier. Som tidigare nämnts utgörs de sju kategorierna av den totala sjukfrånvaron, sjukfrånvaron dels hos kvinnor och dels hos män samt hos anställda i de olika åldersgrupperna; 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre. Dessutom ska även den andel av sjukfrånvaron som avser sjukfrånvaro som har varit sammanhängande i 60 dagar eller mer anges.

Trots regler och klara riktlinjer kan redovisningen av sjukfrånvaro komma att ge upphov till ett antal frågor och svårigheter avseende den praktiska tillämpningen av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Det skulle även kunna uppstå frågeställningar i samband med införandet av lagen vilka skulle kunna beröra sjukfrånvarons plats i årsredovisningen samt möjligheter till ytterligare utveckling av lagen. Andra aspekter rörande lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro kan vara om det uppstår merkostnader för organisationer i samband med anpassningen till lagen samt vilken eventuell nytta organisationer upplever med lagen. Utifrån ovanstående problemformulering har vi formulerat följande forskningsfråga:

Överstiger, inom en organisation, den eventuellt upplevda nyttan av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro de merkostnader som kan tänkas uppstå vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?

Vi anser vår studie vara positionerad mot tidigare forskning eftersom de tidigare studier vi har funnit har främst utförts innan lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro trädde i kraft. Vi har även funnit tidigare studier som har undersökt jämförbarheten hos de externa siffrorna gällande sjukfrånvaro. Dock har vi inte funnit några studier som visar hur redovisningen av sjukfrånvaro fungerar i praktiken efter det att lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro infördes.

## 1.3 Syfte

Syftet med studien är att undersöka vilken inställning privata företag och offentliga organisationer har gentemot den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro samt att utreda om organisationer upplever någon nytta med att redovisa sjukfrånvaro enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, och om denna nytta i så fall kan anses överstiga de merkostnader som kan tänkas uppstå för organisationer vid anpassningen till lagen.

## 1.4 Översikt av studiens struktur

I inledningskapitlet har vi redogjort för bakgrunden till det ämne vi har valt att studera. Vi har begränsat det område vi vill studera då vi har reflekterat över de frågeställningar vi anser vara aktuella. Problemformuleringen har mynnat ut i en konkret forskningsfråga samt i det syfte vi har med studien. Den fortsatta studien är uppbyggd enligt följande:

### **Kapitel 2 – Litteraturgenomgång**

I litteraturgenomgången redogör vi för uppsatsens teoretiska referensram. Vi belyser de begrepp och teorier samt den praxis som är relevant för den fortsatta studien. Den



teoretiska referensramen används sedan för att underbygga empirin och för att i nästa led användas vid studiens teoretiska bidrag.

### **Kapitel 3 – Metod**

I metodkapitlet motiverar vi det tillvägagångssätt vi har valt att genomföra studien på. Vi beskriver även vilken undersökningsmetod vi har använt oss av samt hur vi har hanterat vår data. Vidare resonerar vi kring studiens trovärdighet. Metodkapitlet beskriver, motiverar och skapar förståelse för den metod vi har använt oss av för att komma fram till våra slutsatser.

### **Kapitel 4 – Empiri**

I empirikapitlet återger vi relevant lagtext samt den empiriska data som har framkommit vid de utförda intervjuerna. Denna empiriska data kommer sedan att ligga till grund för vårt praktiska bidrag.

### **Kapitel 5 - Slutdiskussion**

Slutdiskussionen förs för att knyta samman studiens olika delar och på så sätt besvara forskningsfrågan och uppfylla syftet med studien. I slutdiskussionen lämnas även studiens praktiska och teoretiska bidrag. Studien avslutas med förslag till vidare forskning.

## 2. Litteraturgenomgång

---

*I litteraturgenomgången redogör vi för uppsatsens teoretiska referensram. Vi börjar med en redogörelse av begreppet sjukfrånvaro. Vidare belyser vi området personalekonomi för att beskriva betydelsen av att redovisa sjukfrånvaro. Vi anser det även vara relevant med en diskussion kring vikten av det intellektuella kapitalet samt sjukfrånvaroredovisningens och sjukfrånvarons ekonomiska konsekvenser. Även bakgrunden till införandet av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro belyses. Avslutningsvis redogör vi för pålitligheten hos kvantitativ information. Den teoretiska referensramen används för att underbygga empirin och för att i nästa led användas vid studiens teoretiska bidrag.*

---

### 2.1 Redogörelse för begreppet sjukfrånvaro

Vi anser det vara relevant och viktigt med en redogörelse av begreppet sjukfrånvaro för att se vilken form av sjukfrånvaro som den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro innefattar.

Begreppet sjukfrånvaro delas vanligen in i tre delar: dold sjukfrånvaro, sjuknärvaro samt ersatt sjukfrånvaro. Den dolda sjukfrånvaron är sådan frånvaro som inte går att göra synlig i redovisningen eftersom den innebär att den anställda bytt ut sina sjukfrånvardagar mot exempelvis kompensationsledighet. Sjuknärvaro innebär att en anställd befinner sig på arbetsplatsen trots att denne är sjuk och egentligen borde vara hemma. Ersatt sjukfrånvaro är då antingen arbetsgivaren eller försäkringskassan har ersatt den anställda för sin frånvaro. Denna ersatta sjukfrånvaro är den sjukfrånvaro som verksamheten obligatoriskt redovisar vilket är naturligt eftersom det endast är denna form av sjukfrånvaro som verksamheten kan kvantifiera.<sup>12</sup> I förarbetet till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron har begreppet sjukfrånvaro inte definierats. Definitionen har istället överlåtits till normer och praxis. Den sjukfrånvaro som skall redovisas definieras enligt normer och praxis som frånvaro vilken kan relateras till sjukdom då en anställd saknar rätt till ersättning enligt reglerna om karensdag eller då en anställd har rätt till ersättning i form av sjuklön från arbetsgivaren. Hit räknas även då den anställda har rätt till ersättning från försäkringskassan i form av sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, rehabiliteringsersättning eller aktivitetsersättning.<sup>13</sup>

Ett annat begrepp som rör sjukfrånvaro är långtidssjukfrånvaro. Vad som kan klassificeras som långtidssjukfrånvaro beror på antalet sammanhängande dagar som

---

<sup>12</sup> Liukkonen, P, *Hälsobokslut- förslag till mätning, analys, och diskussionsfrågor* (2002), s. 37.

<sup>13</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 16.

den anställde har varit frånvarande.<sup>14</sup> Gränsen går vid 60 dagar och vi kommer vidare att redogöra för långtidssjukfrånvaro då vi beskriver tillämpningen av lagkravet kring obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro.

## 2.2 Personalekonomisk redovisning

Vi har valt att belysa området personalekonomi för att öka förståelsen för betydelsen av att redovisa sjukfrånvaro. Personalekonomin sätter in betydelsen av redovisningen av sjukfrånvaro i ett sammanhang som benämns den personalekonomiska redovisningen.

Under de senaste årtiondena har området personalekonomi utvecklats. Vid en definition av begreppet personalekonomi kan man citera AAA's (American Accounting Association) definition: "... the process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interested parties"<sup>15</sup>.

Personalekonomin innefattar följaktligen att organisationer ska upprätta en personalekonomisk redovisning. Denna redovisning ska leda till att personalens betydelse inom organisationen lyfts fram.<sup>16</sup> Genom att tänka i personalekonomiska termer och redovisa sjukfrånvaro samt ställa upp en kalkyl för denna kommer organisationen att få ett underlag för beslut. En kalkyl kan också öka förståelsen för det samspel som finns mellan reella handlingar och ekonomiska biverkningar. Kalkylen kan förbättra organisationens beslutsunderlag och leda till bättre kontroll i komplexa beslutssituationer. Genom att utforma en kalkyl för sjukfrånvaro får man ett medel som motiverar ett visst ställningstagande. Ett annat syfte med att göra en kalkyl över sjukfrånvaron är att själva kalkyleringsprocessen är ett sätt att bättre förstå ett problem. Genom att utforma en kalkyl kan man åstadkomma en metod för att tänka organiserat och systematiskt på vissa problem.<sup>17</sup> Att bidra till en klarare bild av personalförhållanden inom en organisation är alltså ett av personalekonomisk redovisnings syften. En klarare bild kan ges genom utförligare beskrivningar över hur personalkostnaderna fördelar sig exempelvis uppdelat på kön och åldersgrupper.<sup>18</sup>

Personalekonomisk redovisning samt kalkyler för denna leder inte i sig till förbättringar. Redovisningen kan däremot utgöra en grund för analyser som i sin tur leder till aktiva handlingar för att förbättra situationen.<sup>19</sup> Exempelvis kan ledningen och anställda uppmärksamma vad sjukfrånvaron kostar organisationen i samband med att den redovisas. Det är just med förhoppningen om att ledningen ska uppmärksamma sjukfrånvarokostnaderna som lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har införts. Delar av den information som redovisas i den interna personalredovisningen ses nu alltså även som relevant för externa intressenter.<sup>20</sup>

Att ta fram de uppgifter som ligger till grund för redovisning av sjukfrånvaro är nära

---

<sup>14</sup> Ibid, s. 17.

<sup>15</sup> Gröjer J-E & Johanson U, *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s.24.

<sup>16</sup> Ibid, s. 34.

<sup>17</sup> Ibid, s. 25.

<sup>18</sup> Liukkonen, P, *Hälsobokslut- förslag till mätning, analys, och diskussionsfrågor* (2002), s. 16.

<sup>19</sup> Ibid, s. 10.

<sup>20</sup> Svenskt Näringsliv, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se), 041116

relaterat till tid- och löneredovisning.<sup>21</sup> Sjukfrånvaro redovisas med tidsanvändningsstatistiken, som i sin tur tas fram via löneredovisningen. En redovisning av sjukfrånvaro synliggör i sammanfattande form hur hälsan påverkar verksamheten i stort. Om uppgifterna tolkas rätt ger de information om hur organisationens handlingskraft och kapacitet utvecklas. Det beror på att organisationens hälsa, i betydelsen handlingskraft och kapacitet, och de anställdas hälsa eller ohälsa är starkt kopplade till varandra och påverkar företagets resultatutveckling. Till exempel kan en anställds frånvaro påverka produktionsprocessen och orsaka leveranssvårigheter av olika slag eller så kan en chefs utbrändhet påverka beslutskapaciteten.<sup>22</sup>

Personalens betydelse för organisationen har vuxit sig starkare över åren eftersom organisationerna har blivit alltmer personlighetsintensiva. Att en organisation är personlighetsintensiv innebär att den kvalitet som organisationen erbjuder kunden i all väsentlighet är ett resultat av vad människor presterar i en specifik situation oavsett om de stöds av stora kapitalmängder och utrustning eller inte. En stor del av organisationens resultat beror således på personalens förmåga.<sup>23</sup> Personalens betydelse leder till en diskussion kring det intellektuella kapitalet.

## 2.3 Det intellektuella kapitalet

Vi anser att ett resonemang kring det intellektuella kapitalet är relevant eftersom detta kapital uppmärksammas mer och mer då det sker en utveckling av samhället från ett industrisamhälle till ett kunskapssamhälle.

Ordet kapital betyder i dess vidaste bemärkelse ”förmögenhet eller tillgång som ger avkastning”<sup>24</sup>. Inom ett företag finns det flera typer av kapital. Det finns både finansiellt och icke-finansiellt kapital. Humankapitalet är en del av det icke-finansiella kapitalet. Humankapitalet är den mänskliga kompetensen i företaget, kärnan ifrån vilken allting utgår. Nyckelkompetensen är dock inte densamma i alla branscher. Trots detta är alla företag beroende av ett handlande som ger högre avkastning i form av ökad produktivitet och lönsamhet vilket kan definieras som ett uttryck för högre kompetens. Kompetensbegreppet bör innebära att den som utför en uppgift har kunskap och vetskap om hur den ska utföras. Personen i fråga måste också kunna omsätta kunskaperna i praktiken.<sup>25</sup> Utifrån detta resonemang definieras kompetens som ”medarbetarnas förmåga att lösa uppgifter så att externa såväl som interna kunder upplever ett förväntat värde, helst mervärde”<sup>26</sup>. Utifrån definitionen av kompetens härleds definitionen av humankapital. Humankapital är ”den kompetens som företagets medarbetare kan tillföra företaget och därigenom bidra till ett ökat värdeskapande inom företaget”<sup>27</sup>.

Samhället genomgår just nu stora förändringar. Att förändringar sker innebär att

<sup>21</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 17.

<sup>22</sup> Liukkonen, P, *Hälsobokslut- förslag till mätning, analys, och diskussionsfrågor* (2002), s. 35.

<sup>23</sup> Normann, R., *Service Management* (2000), s. 21.

<sup>24</sup> Andersson, P. E., Hansson, J., *Intellektuellt kapital i teori och praktik* (1999), s. 124.

<sup>25</sup> Ibid, s. 124ff.

<sup>26</sup> Ibid, s. 129.

<sup>27</sup> Ibid, s. 129.

företagen utsätts för förändrade konkurrensvillkor vilket i sin tur ökar betydelsen av dess kunskapskapital, även kallat intellektuellt kapital. För att få en uthållig konkurrenskraft förutsätts det att kunskapskapitalets produktivitet ökar. Företag kan anses konkurrera med fem funktioner. Dessa fem funktioner är kopiering, exponering, distribution, samordning och innovation. Tidigare, under 1800-talet och en stor del av 1900-talet var kopiering och distribution de viktigaste funktionerna för ett företag. Om ett företag var bra på dessa hade det vanligen framgång. Konkurrensvillkoren har dock förändrats under senare år och det är nu viktigare att vara framgångsrik vad gäller de tre övriga funktionerna; innovation, exponering och samordning. Dessa tre funktioner som har kommit att bli de viktigaste ställer större krav på kunnandet hos dem som utför uppgifterna än vad funktionerna kopiering och distribution gör. När samhället förändras till att vara en informationsekonomi sker det alltså en förändring i kompetenskraven. Kunskapskapitalet blir allt viktigare. Det sker en rörelse som går från rutin till förnyelse samtidigt som det också sker en rörelse som går från det enkla till det komplexa. De förändrade konkurrensvillkoren gör att informationsekonomin är kompetensintensiv och andelen som gör kunskapskarriärer i informationsekonomin är betydligt större än tidigare.<sup>28</sup>

Det finns en mängd olika definitioner av det intellektuella kapitalet. Oberoende av vilken definition man tar till sig så är det uppenbart att det intellektuella kapitalets värde är av enorm betydelse. De intellektuella tillgångarna kan vara upp till tre eller fyra gånger så mycket värda som ett företags materiella tillgångar.<sup>29</sup>

Det intellektuella kapitalet är av stor vikt för ett företag eftersom det utgör en möjlighet. Obegränsade resurser kommer i framtiden att erbjudas eftersom den mänskliga förmågan att skapa kunskap är oändlig. Då företagets värde till stor del nu består av intellektuellt kapital måste all rapportering av det intellektuella kapitalet utgöras av levande, dynamiska och mänskliga dokument. Dessa dokument måste ha relevanta indikatorer och de måste klara att kommunicera det intellektuella kapitalet på ett begripligt sätt. Jämförbarhet mellan olika organisationers intellektuella kapital måste också vara möjlig.<sup>30</sup>

### 2.3.1 Intellektuellt kapital i den externa informationen

För att få en uppfattning om redovisning av sjukfrånvaro har en plats i årsredovisningen eller inte anser vi det vara relevant med en redogörelse för det intellektuella kapitalet i den externa informationen.

När det gäller det intellektuella kapitalet och informationsgivningen kring denna till potentiella investerare föreligger det en paradox. Samtidigt som det finns en övertygelse om att investerare inte uppskattar information om immateriella tillgångar och intellektuellt kapital finns det undersökningar som tyder på att investerare vill ha information om företagets ”mjuka” resurser. Utöver denna paradox finns det också andra problem med det intellektuella kapitalet. Det intellektuella kapitalet är en del av de immateriella tillgångar genom vilka värde skapas i det kunskapssamhälle som vi

---

<sup>28</sup> Lyttkens, L., *Bortom den nya ekonomin* (2001), s. 57f.

<sup>29</sup> Edvinsson, L., Malone M. S., *Det intellektuella kapitalet* (1997), s. 21f.

<sup>30</sup> *Ibid*, s. 60.

befinner oss i. Problemet är dock att det värde som skapas, bland annat genom det intellektuella kapitalet, inte syns på företagens balansräkningar. På kapitalmarknaden hävdas det dock att man genom att titta på skillnaden mellan det bokförda värdet och marknadsvärdet av ett företag kan uppskatta de immateriella tillgångarnas värde och därmed också värdet på det intellektuella kapitalet. Som tidigare har nämnts är det dock inte säkert att kapitalmarknaden är intresserad av redogörelser för ett företags intellektuella kapital. Investerare är oftast intresserade av mer generell information kring ett företag men när hänvisning sker till dokument kring det intellektuella kapitalet finns det en viss skepsis. Informationen kring det intellektuella kapitalet verkar alltså vara begränsad. Det verkar heller inte finnas förståelse på kapitalmarknaden för det intellektuella kapitalet.<sup>31</sup>

För att få fram det verkliga värdet på ett företag är det alltså nödvändigt att komplettera det finansiella värdet på företaget med värdet på företagets intellektuella kapital. Frågan är vad värdet på det intellektuella kapitalet egentligen är. Det intellektuella kapitalet kan ses som en värdeskapande process. Intellektuellt kapital är dock inte enbart en värdeskapande process utan även en process som präglas av upptäckter och utveckling. Värde, när det handlar om det intellektuella kapitalet, rör sig alltså inte bara om att mäta och beräkna utan även om att förstå skapandet och utvecklingen av värdet.<sup>32</sup>

Studier om hur kapitalmarknaden och dess investerare tar hänsyn till det intellektuella kapitalets värde i ett företag har utförts. Dessa studier visar att kapitalmarknaden på olika sätt tar hänsyn till mer än de finansiella uppgifterna som ges. Analytiker utför även vissa processer för att på detta sätt ta hänsyn till de immateriella tillgångarna vid analysen.<sup>33</sup>

Under de senaste åren har som tidigare nämnts det intellektuella kapitalet fått en ökad uppmärksamhet. Även mått som på olika sätt representerar det intellektuella kapitalet i ett företag har under senare år uppmärksammats. Studier som har utförts pekar på att det finns ett starkt samband mellan ett företags investeringar i intellektuellt kapital och dess resultat. Trots detta verkar kapitalmarknadens aktörer vara försiktiga när det gäller det intellektuella kapitalet som indikator på hur det kommer att gå för ett företag. Fem olika skäl kan finnas till att kapitalmarknaden inte har någon tillit till de mått som på ett eller annat sätt representerar det intellektuella kapitalet. Först och främst har aktörerna på kapitalmarknaden ofta inte den fulla förståelsen och kunskapen om hur viktigt det intellektuella kapitalet är för företag idag. Men även om insikten om hur värdefullt det intellektuella kapitalet är, är det inte alltid som kapitalmarknadens aktörer vågar lita på de indikatorer som det intellektuella kapitalet ger. Det kan även finnas en viss osäkerhet inför det faktum att det intellektuella kapitalet inte kan ägas av ett företag på samma sätt som materiella tillgångar kan ägas. Kapitalmarknaden känner också osäkerhet på grund av att man inte vet om företagsledningen tar full hänsyn till det intellektuella kapitalet eller inte. De fyra första förklaringarna till försiktigheten gällande det intellektuella kapitalet handlar alltså om kunskap, osäkerhet, ägande av tillgångar och tvivel kring ledningens

---

<sup>31</sup> Mouritsen, J., *Intellectual capital and the capital market: the circuity of intellectual capital* (2003), s. 18f.

<sup>32</sup> Ibid, s. 19f.

<sup>33</sup> Ibid, s. 25f.

hantering av informationen kring det intellektuella kapitalet.<sup>34</sup> Det sista och viktigaste skälet till att det inte finns tillit till att ett företags rapportering av det intellektuella kapitalet är en viktig indikator om hur det kommer att gå för företaget är dock kopplad till mentaliteten som råder på kapitalmarknaden. Det finns där inte någon förståelse av hur viktigt det intellektuella kapitalet är i ett företags värdeskapande processer.<sup>35</sup>

Genom att företag presenterar mer och mer information som rör det intellektuella kapitalet kommer det informationsgap som finns mellan företaget och analytikerna att minska. Den ökade informationen bidrar till att osäkerheten kring ett företag minskar vilket i sin tur bidrar till en lägre riskpremie och därmed en mer riktig värdering av företaget.<sup>36</sup> Men för att ett företags information om det intellektuella kapitalet ska anses trovärdig av kapitalmarknaden måste informationen vara integrerad i det ramverk som belyser de värdeskapande processerna i företaget.<sup>37</sup>

## 2.4 Ekonomiska konsekvenser

Då lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, i samband med redovisningen, kan medföra ekonomiska konsekvenser av olika slag för företag, kommuner, landsting och myndigheter anser vi det vara relevant att utreda hur dessa ekonomiska konsekvenser ser ut. För att få ett vidare perspektiv på lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro och för att få förståelse för lagens införande kommer vi även att beskriva de ekonomiska konsekvenser som själva sjukfrånvaron ger.

### 2.4.1 Sjukfrånvaroredovisningens ekonomiska konsekvenser

De merkostnader som kan uppkomma i samband med att en organisation enligt lag blir skyldig att redovisa sjukfrånvaro kan vara av två slag. Dels kan investeringskostnader uppkomma men även löpande kostnader kan uppstå. Investeringskostnader som kan uppkomma härstammar från införskaffande av datorprogram men även upprättande av arbetsrutiner som måste finnas för att sjukfrånvaron ska kunna beräknas. De löpande kostnaderna som uppstår beräknas vara små, eftersom kostnaderna för arbetsinsatsen att beräkna sjukfrånvaron är liten. De företag som redan har god kontroll över sjukfrånvaron kan dock komma att få en negativ kostnadsbild i motsats till vad som är ett av syftena med lagen där kostnadsbild i ett företag bör påverkas positivt. En positiv kostnadsbild bör uppstå då företag arbetar mer aktivt med arbetsmiljön och uppmärksammar sambandet mellan sjukfrånvaro och ökade kostnader, både direkta och indirekta.<sup>38</sup>

Sveriges kommuner påverkas troligen mer än andra organisationer vid införandet av lagen om obligatorisk redovisning. De administrativa systemen hos kommunerna kommer antagligen att ta tid att anpassa för att det ska vara möjligt att redovisa

---

<sup>34</sup> Johanson, U., *Why are capital market actors ambivalent to information about certain indicators on intellectual capital?* (2002), s. 32f.

<sup>35</sup> Johanson, U., *Why are capital market actors ambivalent to information about certain indicators on intellectual capital?* (2002), s. 36.

<sup>36</sup> Bukh, P., N., *The relevance of intellectual capital disclosure: a paradox?* (2002), s. 54.

<sup>37</sup> Ibid, s. 49.

<sup>38</sup> Regeringens proposition 2003/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro* (2002), s. 33.

sjukfrånvaron. En annan svårighet för kommunerna är att de inte har gemensamma definitioner av vissa begrepp såsom antalet anställda och ordinarie arbetstid. Den tidsåtgång som kommer att krävas för att det ska ske en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro kommer dock att vara försumbar i förhållande till den totala tidsåtgång som nuvarande redovisningsbestämmelser medför. Samtliga kommuner har dessutom redan rutiner för en fortlöpande rapportering av sjukfrånvaro vilket gör att tidsåtgången för att ta med uppgifter om sjukfrånvaro i årsredovisningen inte kommer att öka nämnvärt.<sup>39</sup>

## 2.4.2 Sjukfrånvarons ekonomiska konsekvenser

I ett företags resultaträkning tycks vid en första anblick inte de anställda finnas med. Men i själva verket är det så att de anställda döljs bakom olika rubriker som rörelse-, tillverknings-, försäljnings- och administrationskostnader. Även ett företags intäkter kan till stor del sägas skapas av de anställda. Ett företag som förändrar sin kostnadssammansättning och klassificerar och redovisar sina personalkostnader kommer att lyfta fram personalfrågorna i företaget. På längre sikt när det kan ske jämförelser mellan olika år eller mellan olika perioder kommer ett företag som separat redovisar sina sjukfrånvarokostnader att kunna se sambandet mellan dessa och företagets intäkter. Studier visar också på att kalkylering och redovisning av olika slags personalkostnader, såsom till exempel sjukfrånvarokostnader, påverkar beslutsfattandet.<sup>40</sup> De nyckeltal som tas fram för att visa vad sjukfrånvaron kostar syftar också till att skapa incitament för att åtgärda sjukfrånvaron.<sup>41</sup> Det finns fem olika personalkostandskomponenter av vilken en är frånvarokostnader. Genom att det sker en redovisning av frånvarokostnaderna kan man få en bild av om det rör sig om ett ”friskt” eller ett ”sjukt” företag.<sup>42</sup>

Sjukfrånvaro orsakar företag förluster av olika slag. Förlusterna kan beräknas i kronor men även i förlorad utvecklingsförmåga.<sup>43</sup> Sjukfrånvaron är den främsta orsaken till att den arbetade tiden är så låg. Med arbetstid avses ”... den ordinarie (teoretiska) arbetstiden minus sjukfrånvaro, semester och annan ledighet. Övertid inräknas inte”<sup>44</sup>.

Korttidssjukfrånvaron är den sjukfrånvaro som är mest störande för produktionen i ett företag. Ofta är det dessutom så att korttidssjukfrånvaron utvecklas till längre perioder av sjukfrånvaro. Det som orsakar kostnader vid sjukfrånvaro är att arbetstid bortfaller, att kvalitetsstörningar i produktionen kan uppkomma och att administrativt merarbete uppstår. Kostnaden för sjukfrånvaro kan beräknas med hjälp av uppgifter om bland annat förlorad arbetstid och lön per tidsenhet.<sup>45</sup>

De kostnader ett företag har för sjukfrånvaro kommer troligen att drabba företagets produktion och service. Problemet är dock inte bara att produktion och service

<sup>39</sup> Regeringens proposition 2003/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro* (2002), s. 33.

<sup>40</sup> Gröjer, J-E., Johanson U., *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 37.

<sup>41</sup> Liukkonen, P., *Vad kostar frånvaro och för hög personalrörlighet?* (1994), s. 19.

<sup>42</sup> Gröjer, J-E., Johanson U., *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* (1991), s. 42.

<sup>43</sup> Liukkonen, P., *Vad kostar frånvaro och för hög personalrörlighet?* (1994), s. 7.

<sup>44</sup> *Ibid*, s. 15.

<sup>45</sup> *Ibid*, s. 15f.



drabbas utan även att detta sker mycket snabbt och på ett otydligt sätt. Priset på företagets varor och tjänster kan komma att drabbas om företaget i fråga befinner sig på en marknad där konkurrensen är svag. De flesta företag befinner sig dock i en situation som är icke-monopolistisk och där kunderna är kvalitets- miljö- och prismedvetna. I detta fall kommer inte sjukfrånvarokostnaderna att betalas genom att priserna höjs eftersom kunderna då kan gå till konkurrenter. Sjukfrånvarokostnaderna kommer istället att direkt belasta företagets resultat.<sup>46</sup>

I ett företag som producerar varor kommer kostnaderna som är en följd av sjukfrånvaro att öka på olika sätt. Företaget kommer att få ökade lönekostnader eftersom de måste anställa vikarier. Denna personal som sätts in för att täcka personalbristen kan komma att behöva tid för inläring vilket även det skapar merkostnader. Bristen på erfarenhet hos extrapersonalen kan också leda till att maskiner och annan utrustning förstörs vilket gör att reparations- och underhållskostnaderna ökar. På grund av att bemanningen inte är tillräcklig och att det måste ske extra planering kommer de administrativa kostnaderna att öka. Allt detta sammantaget kan som tidigare nämnts leda till ökade priser på företagets produkter. På en marknad där konkurrensen är hård ger en prishöjning mindre utrymme för vinst, förutsatt att inte omsättningen ökar i samma grad. Detta gör att verksamhetens överlevnad och de anställdas sysselsättning är i fara.<sup>47</sup>

När det gäller tjänsteproducerande företag leder sjukfrånvaro snabbt till sämre service då service är väldigt känslig för störningar. Både ineffektiv tidsanvändning och produktionsstörningar leder ofta till dåliga kundkontakter. Det är dock lättare att överföra sjukfrånvarokostnader till kunden vid tjänsteproduktion än vid varuproduktion. Detta beror på att kunskapen om själva tjänsten och vad den bör innehålla ofta är ganska vag. I detta fall är det lättare att överföra merkostnader till kunden. Varor kan för det mesta värderas mer objektivt än tjänster och det är därför det uppstår en skillnad mellan varu- och tjänsteproduktion. När det gäller varuproduktionen överförs merkostnaderna från sjukfrånvaron antingen till varornas pris direkt eller genom minskning av de vinster som företagets ägare skulle ha tagit ut. Blir merkostnaderna alltför höga riskerar företaget att kunderna inte köper deras produkter. En annan risk är att ägarna placerar sitt kapital i andra projekt som anses vara mer lönsamma. Servicesektorn accepterar oftast lättare än varumarknaden att det sker en överföring av kostnaderna för sjukfrånvaron. Varumarknaden reagerar alltså snabbare än tjänstemarkanden på ineffektivitet och accepterar inte denna överföring.<sup>48</sup>

## 2.5 Bakgrund till införandet av obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

För att skapa förståelse för syftet med lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro kommer vi att belysa bakgrunden till införandet av denna lag.

Tidigare har redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen varit frivilligt för privata arbetsgivare, kommuner, landsting samt myndigheter. Den statistik som tidigare har

---

<sup>46</sup> Liukkonen, P., *Vad kostar frånvaro och för hög personalrörlighet?* (1994), s. 20.

<sup>47</sup> *Ibid*, s. 20.

<sup>48</sup> *Ibid*, s. 21f.

förts över sjukfrånvaro har gett information om sjukfrånvaro enbart hos ett urval av arbetsgivare. Den kan därför inte anses vara tillräcklig för att ge den information om sjukfrånvaro som regeringen eftersträvar.<sup>49</sup>

Sjukfrånvaron har de senaste åren ökat kraftigt och det är särskilt långtidssjukfrånvaron som ökar. Sjukfrånvaron innebär att stora välfärdsförluster uppkommer för såväl enskilda individer som för samhället. Även för företag, kommuner, landsting och myndigheter leder sjukfrånvaron hos anställda till betydande kostnader i form av sjuklöner, produktionsbortfall, vikarier och utbildningsinsatser. Vid långvarig sjukfrånvaro kan ytterligare kostnader för rekrytering och utbildning tillkomma.<sup>50</sup> Till följd av den tilltagande sjukfrånvaron har utgifterna för sjukpenningen ökat väsentligt. Utgiftsökningen beror enligt budgetpropositionen för 2003 till största delen på att antalet ersatta dagar har ökat. Sjukfrånvaron har fördubblats i alla åldersgrupper sedan 1997 och varje dag är ungefär 273 000 personer sjukfrånvarande. Av de 273 000 personer som varje dag är sjukfrånvarande har 122 000 personer varit sjukskrivna i mer än ett år. Av dessa 122 000 långtidssjuka personer är 30 000 under 40 år.<sup>51</sup>

På grund av den ökade ohälsan fick en särskild utredare i uppdrag av regeringen i december 2000 att ta fram en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, även kallad HpH-utredningen. Regeringen presenterade, på grundval av bland annat en delrapport från utredningen som redovisades i juni 2001, ett åtgärdsprogram i elva punkter för ökad hälsa i budgetpropositionen för 2002. I en av punkterna angavs det att det inom den offentliga sektorn skulle kunna bli aktuellt att genomföra en redovisning av de anställdas hälsoläge. Förutsättningarna att även hos privata verksamheter genomföra motsvarande redovisning skulle undersökas. I utredningens slutbetänkande, Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, föreslogs det bland annat att det i årsredovisningslagen skulle införas en bestämmelse om att uppgift skulle lämnas om genomsnittlig sjukfrånvaro i årsredovisningen. Vidare föreslogs det att motsvarande bestämmelse även skulle införas för myndigheter och andra organisationer vilka inte omfattas av årsredovisningslagen. En arbetsgrupp inom Regeringskansliet tillsattes våren 2002 med uppdrag att utarbeta förslag till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Förslaget skulle inkludera alla arbetsgivare det vill säga även arbetsgivare inom den offentliga sektorn. I maj 2002 presenterade arbetsgruppen sitt förslag i promemorian *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro*. Promemorian har därefter remissbehandlats. Regeringen beslutade att inhämta Lagrådets yttrande i augusti 2002 och med anledning av det har några förtydligande gjorts i författningskommentaren till 5 kap. 18 § ÅRL (årsredovisningslagen). Vissa ändringar framför allt av redaktionellt slag har därutöver gjorts av regeringen.

I regeringens proposition 2002/03:6 föreslås det en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i privata arbetsgivares, kommuners och landstings årsredovisningar. För statliga myndigheter har regeringen för avsikt att införa motsvarande reglering i förordning. På så sätt kommer det att bli möjligt för olika intressenter att ta del av uppgifterna. Enligt propositionen är syftet med att införa obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro bland annat att öka medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter då olika regioner, sektorer samt branscher visar på stora skillnader

<sup>49</sup> Regeringens proposition 2003/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro* (2002), s. 1, 32.

<sup>50</sup> *Ibid*, s. 1, 14, 21.

<sup>51</sup> Svenskt Näringsliv, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se), 041207.

i hälsotal. I betänkandet från HpH-utredningen påpekas det att det är ett relativt begränsat antal arbetsplatser som står för en betydande del av sjukfrånvaron. Ett annat syfte med lagen är att öka trycket på företag, kommuner, landsting samt myndigheter för att undvika hög sjukfrånvaro. Regeringen hoppas att dessa genom att redovisa sjukfrånvaro ska få en ökad medvetenhet om kostnader som kan hänföras till sjukfrånvaron, och därmed påverkas arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.<sup>52</sup> Uppgift om sjukfrånvaro har även ett värde för externa intressenter.<sup>53</sup> Lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen infördes under hösten 2002. Det är dock endast den sjukfrånvaro från och med den 1 juli 2003 som ska anges. De som berörs av lagen är som tidigare har nämnts alla privata arbetsgivare, kommuner och landsting. Dessa behöver endast lämna uppgifter om de i genomsnitt har fler än tio anställda. Det bör nämnas att uppgiften om sjukfrånvaro inte ska lämnas i koncernredovisningen. Statliga myndigheters redovisning av sjukfrånvaro regleras i förordning.<sup>54</sup>

Vid bestämmelse om huruvida en organisation är redovisningsskyldig av sjukfrånvaro eller inte ska denna definiera antalet anställda. Med antalet anställda menas det genomsnittliga antalet anställda under de två senaste räkenskapsperioderna.<sup>55</sup> Här görs ingen skillnad på vilken anställningsform som används, vilket innebär att både fast anställda och tidsbegränsat anställda ska räknas med.<sup>56</sup> I första hand ska medelantalet anställda beräknas genom att ställa betalda arbetstimmar under året i relation till en inom företaget normal arbetstid. Om organisationen saknar lättillgänglig data för denna beräkning kan de istället beräkna medelantalet anställda baserat på mätningar vid två eller flera tidpunkter under räkenskapsåret.<sup>57</sup> Deltids- eller säsongsarbete kan ge en ofullständig bild av sysselsättningen i företaget.<sup>58</sup>

Vi anser det vara motiverat att föra en diskussion kring de uppgifter angående sjukfrånvaro som ska lämnas i årsredovisningen eftersom det ger en bättre förståelse för hur rapporteringen av sjukfrånvaro ska ske enligt lag.

### **Sjukfrånvaro i förhållande till den ordinarie arbetstiden**

För att kunna redovisa sjukfrånvaro behövs grunddata om arbetstid och sjukfrånvaro eftersom sjukfrånvaron ska anges i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden.<sup>59</sup> Vad som menas med ordinarie arbetstid kan antingen innebära det som följer av kollektivavtal eller av arbetstidslagen.<sup>60</sup> I arbetstidslagen kan man utläsa att ordinarie arbetstid är 40 timmar per arbetsvecka med möjlighet till en genomsnittlig beräkning under en fyraveckorsperiod, det vill säga 160 timmar.<sup>61</sup> Om ett kollektivavtal reglerar ordinarie arbetstid (oftast en lägre tid än ordinarie arbetstid), gäller det avtalade måttet med eventuell åtföljande definition.<sup>62</sup> Till den ordinarie arbetstiden ska inte tjänstledighet på hel- eller deltid, övertid eller tid där den anställda

---

<sup>52</sup> Regeringens Proposition 2003/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro* (2002), s. 1, 14.

<sup>53</sup> *Ibid*, s. 31.

<sup>54</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 14.

<sup>55</sup> Föreningen Auktoriserade Revisorer, *FARs Samlingsvolym 2004 del I* (2004), s. 256.

<sup>56</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 13.

<sup>57</sup> Föreningen Auktoriserade Revisorer, *FARs Samlingsvolym 2003 del I* (2003), s. 574.

<sup>58</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 47.

<sup>59</sup> Föreningen Auktoriserade Revisorer, *FARs Samlingsvolym 2004 del I* (2004), s. 369.

<sup>60</sup> Iseskog, T., *Personaljuridik* (1987), s.14, 260.

<sup>61</sup> *Ibid*, s. 261f.

<sup>62</sup> Iseskog, T., *Redovisning av sjukfrånvaro* (2003), s.18.

har sjukersättning som inte är tidsbegränsad medräknas.<sup>63</sup>

Vid redovisning av sjukfrånvaro ska all den frånvaro medräknas som en anställd har vilken kan hänföras till sjukdom oavsett graden av frånvaro. Begreppet sjukfrånvaro har som tidigare nämnts inte definierats i förarbetena till lagen utan detta har överlåtit till normgivare och praxis.<sup>64</sup> Sjukfrånvaro definieras enligt normer och praxis som frånvaro vilken kan relateras till sjukdom då en anställd saknar rätt till ersättning enligt reglerna om karensdag eller då en anställd har rätt till ersättning i form av sjuklön från arbetsgivaren.<sup>65</sup>

Vad som egentligen är sjukfrånvaro kan skapa problem och osäkerhet vid framtagandet av de enligt lag obligatoriska kategorierna. Ett problem kan till exempel vara om den anställde endast har frånvaro under en del av dagen eller om den anställde väljer att ta ut kompensationsledigt istället för att sjukskriva sig. Om en anställd endast har frånvaro under en del av dagen är det oklart huruvida denna del ska räknas som karensdag eller inte. Om arbetstagaren går miste om lön ska även del av dag räknas som karensdag enligt sjuklönelagen. I sjuklönelagen regleras dock inte hur lång frånvaron måste vara för att löneavdrag ska vara giltigt, vilket innebär att lagen inte reglerar hur kort en karensdag kan vara. Teoretiskt sett skulle därför en hel karensdag kunna uppstå om arbetstagaren sjukskriver sig vid arbetsdagens sista minut.<sup>66</sup>

Den dolda sjukfrånvaron respektive sjuknärvaron kan som tidigare har nämnts vid redogörelsen för begreppet sjukfrånvaro ställa till problem. Om arbetstagaren i stället för att sjukskriva sig tar ut kompensationsledighet eller går till arbetet trots sjukdom uppstår felaktigheter i redovisningen. Det beror på att då dessa typer av sjukfrånvaro inte redovisas som sjukfrånvaro så kommer verksamhetens sjukfrånvarorapportering att verka lägre än vad den egentligen är. Hur mycket den dolda sjukfrånvaron och sjuknärvaron skulle öka den redovisade ersatta sjukfrånvaron är svårt att beräkna, men det borde bli en högre sjukfrånvaro när dessa räknas med.<sup>67</sup>

### **Andel av sjukfrånvaron som avser perioder överstigande 60 dagar**

Långtidssjukfrånvaro ska redovisas i procent av den totala sjukfrånvaron. Det har tidigare saknats en definition om vad som klassificeras som långtidssjukfrånvaro. Den definition som numera gäller vid redovisning av sjukfrånvaro är att långtidssjukfrånvaro är den sjukfrånvaro som sammanhängande pågått i 60 dagar eller mer.<sup>68</sup> Det används kalendarisk räkning från den dag då den anställde blev sjuk tills den dag då denne återgår i arbetet för att beräkna hur många dagar den anställde har varit sjuk. Även deltidssjukfrånvaro som är sammanhängande i minst 60 dagar ses som långtidssjukfrånvaro.<sup>69</sup>

### **Uppgifterna ska lämnas uppdelat på kvinnor och män**

Mäns respektive kvinnors sjukfrånvaro ska redovisas var för sig. Sjukfrånvaron ska

<sup>63</sup> Liukkonen, P., *Vad kostar frånvaron?* (1989), s. 15.

<sup>64</sup> Iseskog, T., *Redovisning av sjukfrånvaro* (2003), s.19.

<sup>65</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 16.

<sup>66</sup> Iseskog, T., *Redovisning av sjukfrånvaro* (2003), s.19f.

<sup>67</sup> Liukkonen, P., *Hälsobokslut- förslag till mätning, analys, och diskussionsfrågor* (2002), s. 37.

<sup>68</sup> Iseskog, T., *Redovisning av sjukfrånvaro* (2003), s. 24.

<sup>69</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 18.

redovisas i procent av den ordinarie arbetstiden dels för gruppen män och dels för gruppen kvinnor. Det finns dock två undantag när redovisning av sjukfrånvaro inte ska göras av grupperna. Det första undantaget är om antalet anställda i gruppen är högst tio och det andra undantaget är om uppgiften kan hänföras till enskild individ. Att verksamheter inte ska redovisa sjukfrånvaro om den kan hänföras till enskild individ beror på att den enskilde individens integritet ska skyddas.<sup>70</sup>

### **Särredovisning av uppgifterna i olika åldersgrupper**

Att det har gjorts en indelning i endast tre åldersgrupper, nämligen i grupperna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre, beror på att man vill skydda den enskilde individens integritet, vilket hade varit svårare vid ett större antal åldersgrupper med färre anställda i varje grupp. En indelning i endast tre åldersgrupper har även genomförts för att minska arbetsgivarens administrativa börda. Sjukfrånvaron ska redovisas procentuellt av den ordinarie arbetstiden inom respektive grupp. Även vid denna redovisning gäller ovannämnda undantag att sjukfrånvaro inte ska särredovisas för åldersgrupper som innefattar högst tio personer eller om uppgiften kan härledas till enskild individ.<sup>71</sup>

### **Metoder för den praktiska redovisningen av sjukfrånvaro**

För att organisationen på ett enkelt sätt ska kunna få underlag för uppgifterna som ska lämnas i årsredovisningen bör de när sjukavdrag och sjuklön beloppsmässigt beräknas per dag även registrera antalet timmar. I lönesystem med kalendarium kan antalet timmar oftast tas fram på ett enkelt sätt även om löneavdrag skett per dag.<sup>72</sup> I de flesta fall borde uppgifterna om sjukfrånvaro finnas i de personalredovisningssystem som används på arbetsmarknaden. Det är dock sannolikt att reglerna om särredovisning av sjukfrånvaro för kvinnor respektive män och för de olika åldersgrupperna kan komma att medföra vissa förändringar av de befintliga personalredovisningssystemen.<sup>73</sup>

Enligt regeringen anses årsredovisningen vara den mest lämpliga informationskällan att redogöra för sjukfrånvaron. Årsredovisningens primära syfte är att tillgodose bland annat privata företags och offentliga organisationers externa intressenter med information för att dessa ska kunna bilda sig en uppfattning om de privata företagens och de offentliga organisationernas ekonomiska situation, utvecklingsmöjligheter samt framtidsutsikter.<sup>74</sup> En grundläggande tanke bakom förslaget med en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro är att uppgifter om sjukfrånvaro ska kunna jämföras över tiden, mellan olika branscher samt mellan olika arbetsgivare. En förutsättning för att detta ska kunna göras är att kraven på redovisning av sjukfrånvaro är enhetliga för alla arbetsgivare, såväl inom den privata som inom den offentliga sektorn.<sup>75</sup>

## **2.6 Kvantitativ informations pålitlighet**

Eftersom vi har anslutit oss till synsättet att redovisning ska vara användbar för de som vill fatta framtida ekonomiska beslut innebär det att vi anser det vara relevant med en diskussion kring kvantitativ informations pålitlighet.

<sup>70</sup> Svenskt Näringsliv, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se), 041116.

<sup>71</sup> Englund, T., *Sjukfrånvaro i årsredovisningen* (2003), s. 22.

<sup>72</sup> Ibid, s. 17.

<sup>73</sup> Iseskog, T., *Redovisning av sjukfrånvaro* (2003), s. 28.

<sup>74</sup> Regeringens proposition 2003/03:6, *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro* (2002), s. 21, 38.

<sup>75</sup> Ibid, s. 21.

Information blir fakta först när den förlorar alla tidsmässiga kvalifikationer och införlivas i en stor mängd kunskap som har skapats av andra.<sup>76</sup> Det finns klara nackdelar med att enbart förlita sig på en förklaring av ett område som beskrivs i publikationer och citat. Om man förlitar sig på dessa är det lätt att bortse från de gränser forskaren skapar då han eller hon är en objektivt oberoende deltagare.<sup>77</sup>

Fakta motsvarar inte var för sig sanna eller falska uppgifter. Det är snarare så att värdet i uppgifterna beror på i hur stor utsträckning de refererar till förutsättningarna för dess skapande. Inbegripandet av referenser till uppgiftens skapande är nödvändig för att skapa övertygelse om att uppgiften är sann.<sup>78</sup>

Lagändringen som infördes under hösten 2002 innebär att alla privata företag, kommuner, landsting och myndigheter från och med den 1 juli 2003 ska presentera sjukfrånvaron som sju kategorier i årsredovisningen. Idag är det inte svårt att behandla stora mängder numerisk information. Med hjälp av datorer behandlas informationen och resultat generas i stort sett automatiskt.<sup>79</sup> Problemet med kvantitativ information är att man inte riktigt vet vad som döljer sig bakom de presenterade siffrorna. Ingen vet hur organisationen i fråga har kommit fram till dessa siffror och vad de representerar. Siffror och nyckeltal används ofta på grund av att det är ett språk som alla förstår, komplex och massiv information uttrycks på ett förenklat sätt genom siffror. Siffrorna är ett sätt att kommunicera.<sup>80</sup> Nyckeltal och siffersystem kan dessutom vara väldigt kraftfulla och övertygande uttryckssätt.<sup>81</sup> Att uttrycka sitt resultat kvantitativt är en slags form av retorik vilken har en neutral, objektiv och oberoende bild.<sup>82</sup> Någon som vill argumentera för en viss sak känner ofta ett behov av att stödja sig på siffror.<sup>83</sup> Argumentationer som baseras på siffror medför att man undviker att tala om värden, normer och värderingar. Genom att fokusera på siffror undviks alltså det moraliska dilemmat och det blir därmed enklare att uttrycka sig.<sup>84</sup>

Siffror kan också hjälpa till att ta beslut. Den som ska fatta beslut använder sig av siffror och därmed anses beslutet vara objektivt.<sup>85</sup> Även om ett beslut fattas med siffror som underlag bör man vara medveten om att det krävs närmare undersökningar för att beslutet ska bli så korrekt som möjligt.<sup>86</sup>

Nuförtiden anses inte mätningar vara av någon betydelse om inte kriterierna objektivitet och precision är uppfyllda.<sup>87</sup> Att information är objektiv innebär att den inte är påverkad av forskaren, men detta innebär inte med automatik att informationen

---

<sup>76</sup> Latour, B., Woolgar, S., *Laboratory Life* (1986), s.106.

<sup>77</sup> Ibid, s.114.

<sup>78</sup> Ibid, s.176.

<sup>79</sup> Porter, T., M., *Trust in numbers* (1996), s. 6.

<sup>80</sup> Ibid, s. viii, ix.

<sup>81</sup> Chua, W., F., *Teaching and learning only the language of numbers- monolingualism in a multilingual world* (1996), s.154.

<sup>82</sup> Ibid, s.140.

<sup>83</sup> Porter, T., M., *Trust in numbers* (1996), s. ix.

<sup>84</sup> Chua, W., F., *Teaching and learning only the language of numbers- monolingualism in a multilingual world* (1996), s.145.

<sup>85</sup> Porter, T., M., *Trust in numbers* (1996), s. 8.

<sup>86</sup> Ibid, s. 50.

<sup>87</sup> Ibid, s. 23.

är sann.<sup>88</sup> Det kan vara svårt att bedöma om den kvantitativa informationen verkligen är objektiv. Presenterad statistik kan vinklas genom att det som företaget vill framhäva ges en mer framträdande plats och tvärtom.<sup>89</sup>

Genom att förenkla verkligheten och beskriva den med siffror kommer man alltid att gå miste om någon typ av information. Att presentera komplex information genom bara en siffra kan heller aldrig ge tillräcklig information och underlag för att fatta beslut om ett företags verksamhet.<sup>90</sup>

Historiskt sett är det väl förankrat att uttrycka information på ett kvantitativt sätt. När ett fenomen kan mätas och uttryckas i siffror anses det finnas kunskap om det. Då ett fenomen inte kan mätas och därmed inte uttryckas i siffror anses däremot kunskapen om fenomenet vara knapp och otillfredsställande.<sup>91</sup>

Fördelen med siffror är att de har förmågan att länka samman människor då de bortser från kulturella, temporära och historiska sammanhang.<sup>92</sup> Vid intellektuellt utbyte är siffror det medium genom vilket olika önsknings, behov och förväntningar görs jämförbara.<sup>93</sup>

## 2.7 Sammanfattning av litteraturgenomgången

För att förstå betydelsen av att redovisa sjukfrånvaro har vi belyst området personalekonomi. Personalekonomin sätter in betydelsen av redovisning av sjukfrånvaro i ett sammanhang som benämns den personalekonomiska redovisningen. Genom att tänka i personalekonomiska termer och redovisa sjukfrånvaro samt ställa upp en kalkyl för denna kommer företaget att få ett underlag för beslut. Vi konstaterar även att företagen i ett kunskapssamhälle bör uppmärksamma vikten av det intellektuella kapitalet och samtidigt förstå varför det har en plats i den externa redovisningen. Både sjukfrånvaroredovisningen och sjukfrånvaron ger ekonomiska konsekvenser för organisationer vilket vi har uppmärksammat. Vidare har vi även belyst de olika kategorierna som lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro kräver särredovisning av. Slutligen har vi fört en diskussion kring kvantitativ informations pålitlighet.

Den teoretiska referensram som vi här har skapat har hjälpt oss att underbygga och avgöra vad som är relevant för den empiriska undersökningen. Innan den empiriska undersökningen presenteras ska vi dock beskriva studiens tillvägagångssätt samt vilken undersökningsmetod vi har använt oss av vid insamlingen av det empiriska materialet. Vi fortsätter därför med en redogörelse för studiens metod.

---

<sup>88</sup> Ibid, s. 74.

<sup>89</sup> Porter, T., M., *Trust in numbers* (1996), s. 41.

<sup>90</sup> Ibid, s. 45.

<sup>91</sup> Ibid, s. 72.

<sup>92</sup> Chua, W., F., *Teaching and learning only the language of numbers- monolingualism in a multilingual world* (1996), s.151,153.

<sup>93</sup> Porter, T., M., *Trust in numbers* (1996), s. 86.





## 3. Metod

---

*I metodkapitlet redogör vi för det tillvägagångssätt vi har valt för att få fram redovisningskunskap. Vidare beskriver vi vilken undersökningsmetod vi har använt oss av samt hur vi har hanterat vår data. Slutligen resonerar vi kring studiens trovärdighet. Metodkapitlet beskriver den metod vi har använt oss av för att komma fram till våra slutsatser. Utomstående forskare ska med samma metod kunna komma fram till liknande slutsatser.*

---

### 3.1 Metod för att få fram redovisningskunskap

Redovisningskunskap kan användas för att förklara de existerande redovisningsprinciperna för att de sedan ska kunna förstås bättre.<sup>94</sup> Vid skapandet av redovisningskunskap finns en anledning att skilja mellan om den studie forskaren ska utföra är normativ (talar om hur något bör vara) eller deskriptiv (talar om hur något är).<sup>95</sup> I vår studie diskuterar vi hur redovisning av sjukfrånvaro bör ske enligt normativ teori och policy för att vidare se hur redovisningen sker i praktiken och om den eventuellt upplevda nyttan av lagen om obligatorisk redovisning överstiger de merkostnader som skulle kunna tänkas uppstå för organisationer vid anpassningen till lagen. De frågor som vi främst ställer oss är av karaktären ”vad är” och ”varför är det som det är” i stället för ”hur bör det vara”. Vår studie har därför ett deskriptivt syfte.<sup>96</sup>

För att få fram redovisningskunskap finns det olika metoder. Generellt sett kan det göras en indelning i deduktivt tillvägagångssätt och induktivt tillvägagångssätt.<sup>97</sup> Väljer forskaren att resonera kring redovisningen utifrån en deduktiv metod tas utgångspunkt i befintlig teori då syftet är att testa denna teori. Teorin testas genom att förstärka, förkasta, tillämpa eller utveckla/förfina denna. Inom redovisning brukar den deduktiva metoden användas för att ta fram konkreta lösningar utifrån ett givet synsätt (en viss given teori).<sup>98</sup>

Om forskaren istället väljer ett induktivt tillvägagångssätt försöker denne måla upp generella slutsatser utifrån detaljerade empiriska observationer och mätningar.<sup>99</sup> Det kan dock vara problematiskt att dra generella slutsatser och komma fram till grundläggande principer eftersom redovisningsdata kan skilja sig mellan olika organisationer samt att förhållanden och förutsättningar även kan skilja sig åt hos de

---

<sup>94</sup> Hendriksen, E., *Accounting Theory* (1970), s. 1.

<sup>95</sup> *Ibid*, s. 17.

<sup>96</sup> Belkaoui, A., *Accounting Theory* (1985), s. 12.

<sup>97</sup> Andersen, I., *Den uppenbara verkligheten* (1998), s. 29.

<sup>98</sup> Artsberg, K., *Redovisningsteori – policy och –praxis* (2003), s. 31.

<sup>99</sup> Belkaoui, A., *Accounting Theory* (1985), s. 16.

olika organisationerna.<sup>100</sup> Även om forskaren i den induktiva metoden utgår ifrån empiriskt material används vissa initiala begrepp. Dessa används för att bestämma vad som är relevant för den empiriska undersökningen.<sup>101</sup> Vår studie har ett induktivt tillvägagångssätt. Det kan motiveras genom att vi vid insamlandet av det empiriska materialet inte hade några klara hypoteser, insamlandet skedde förutsättningslöst och med en öppen problemställning.<sup>102</sup> Vi har ambitionen att förklara och utveckla en förståelse för de problem vi har formulerat i samband med lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Avsikten är inte att studien ska påvisa några orsakssamband. Innan vi vände oss till de organisationer som skulle undersökas hade vi en viss kunskap kring sjukfrånvaro och dess redovisning, vilken vi hade förvärvat genom att studera befintlig teori och praxis. Denna kunskap hjälpte oss att sälla ut det relevanta för vår empiriska undersökning.

Eftersom vår studie som tidigare har nämnts har ett deskriptivt syfte har vi kombinerat detta deskriptiva syfte med en induktiv metod. Vi kommer med denna deskriptiva/induktiva metod inte att generalisera utifrån våra resultat utan syftet är snarare att skapa en förståelse.

## 3.2 Undersökningsmetod

Det finns två olika metoder enligt vilka man kan bedriva forskning inom samhällsvetenskapen. Forskningen kan antingen vara av kvantitativ eller av kvalitativ karaktär.<sup>103</sup> En kvantitativ studie innebär att data omvandlas till värden och mängder. Utifrån detta gör man sedan vanligen statistiska analyser.<sup>104</sup> Den kvantitativa metoden har relativt klara riktlinjer för hur man ska genomföra sin studie och den strävar efter att försöka förutsäga ett visst fenomen.<sup>105</sup> Syftet med en kvantitativ undersökning är att generalisera, forskaren vill visa att det som har undersökts även gäller andra situationer än just de som har studerats.<sup>106</sup> Detta motiverar att vi inte har använt oss av denna kvantitativa metod, då vi inte försöker förutsäga ett visst fenomen och då vårt mål inte är att generalisera utan att öka förståelsen kring vår problemformulering.

Vi har i vår studie istället använt oss av den kvalitativa undersökningsmetoden. De vanligaste metoderna för insamling av data vid en kvalitativ undersökning är deltagande observation, ostrukturerade eller semistrukturerade intervjuer samt dokumentanalyser. Dessa tre metoder ger diskussionen fokus.<sup>107</sup> Forskaren vill genom sin kvalitativa undersökningsmetod skapa en ökad förståelse och kunskap för det problem denne studerar.<sup>108</sup> Vår avsikt med studien är som tidigare nämnts att få insikt i den eventuellt upplevda nytta och de merkostnader som skulle kunna uppkomma vid

<sup>100</sup> Hendriksen, E., *Accounting Theory* (1970), s. 5f.

<sup>101</sup> *Ibid*, s. 6.

<sup>102</sup> Halvorsen, K., *Samhällsvetenskaplig metod* (1992), s.78.

<sup>103</sup> Bryman, A., *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning* (1997), s. 8.

<sup>104</sup> Holme, I., M., Solvang,, K., *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1997), s. 76.

<sup>105</sup> *Ibid*, s. 17.

<sup>106</sup> Bryman, A., *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning* (1997), s. 47.

<sup>107</sup> *Ibid*, s. 142.

<sup>108</sup> Holme, I., M., Solvang,, K., *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1997), s. 14.

den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro. Insamlingen av primärdata har skett genom semistrukturerade intervjuer. Vi har därmed använt oss av en kvalitativ undersökningsmetod. Då vi inte är ute efter att dra några generella slutsatser motiverar även detta att vår metod är av kvalitativ art.

### 3.3 Datakällor

Vilka datakällor som forskaren använder sig av beror till viss del på vad denne har för syfte med studien, det vill säga vilket problem forskaren ska lösa. Det kan göras en bred indelning av datakällor efter huruvida de är primära eller sekundära källor. Ingenting är dock i sig själv primärdata eller sekundärdata, en källa blir det ena eller det andra beroende på hur den används. Vad som är primärdata och vad som är sekundärdata inom externredovisning skiljer sig något från den traditionella uppfattningen, där man uppfattar att allt skrivet är sekundärdata och att allt som är direkt insamlat ifrån människor är primärdata. Vid externredovisning är det materialets plats i undersökningen som bestämmer om det är primär- eller sekundärdata.<sup>109</sup>

#### 3.3.1 Primärdata

För en forskare i externredovisning är dokument av olika slag, inte minst lagdokument och andra normsamlingar, viktig data vid analys eller forskningsändamål. Om forskaren vid sammanställning och analys av sitt empiriska material använder sig av lagdokument och normsamlingar utgör dessa primärdata trots att de är uttryckta som skriven text.<sup>110</sup> Den primärdata vi har använt oss av i denna studie utgörs av den information som vi har fått fram vid de personliga intervjuer som har utförts samt lagtext och normsamlingar. Primärdatan har sammanställts i empirikapitlet för att vidare utveckla ett praktiskt bidrag. I studiens teoretiska bidrag har vi sedan kopplat vår insamlade information till litteraturgenomgången.

För att få fram intervjudelen av empirin har vi kontaktat sex organisationer och därefter utfört intervjuer med utvalda personer inom respektive organisation.

#### Val av organisationer

Vi har valt att studera sex organisationer, tre offentliga organisationer och tre privata företag. Vid valet av organisationer studerade vi årsredovisningar för år 2003 där sjukfrånvaron är redovisad och kom på detta sätt fram till att offentliga organisationer överlag har högre redovisad sjukfrånvaro än privata företag. Det var utifrån denna förstudie vi kom fram till att vi ville undersöka tre offentliga organisationer och tre privata företag. I studien kommer dessa två grupper att utgöra grunden till det empiriskt insamlade materialet i förhoppning om att ytterligheterna ska bidra till att ge en klarare bild av den eventuellt upplevda nytta och de merkostnader som skulle kunna uppstå i samband med redovisning av sjukfrånvaro. Efter telefonkontakt med de utvalda organisationerna, vilka utgörs av Cardo AB, Lunds Kommun, Polismyndigheten i Skåne-regionen, Sydkraft AB, Trelleborg AB samt

<sup>109</sup> Artsberg, K., Redovisningsteori – policy och –praxis (2003), s. 45.

<sup>110</sup> Ibid, s. 45.

Universitetssjukhuset i Lund, åkte vi ut till varje organisation för att utföra personliga intervjuer.

### **Intervjuform och tillvägagångssätt vid intervjuerna**

Att vi har utfört en empirisk undersökning motiverar vi utifrån tre resonemang, nämligen det etiska, det metodiska och det politiska. Det etiska resonemanget har medfört att vi respekterar varje intervjuperson och att vi inte heller skadar dess integritet. Vi utgår även ifrån att intervjupersonerna är ärliga och rationella. Vidare behandlar och tolkar vi all information som ges av intervjupersonerna noggrant. Det metodiska resonemanget har gjort att vi kan förstå varför intervjupersonerna anser att de är rationella och uttalar sig som de gör. Genom ett politiskt resonemang har vi låtit personer involverade i organisatoriska processer komma till tals. Om dessa personer inte får komma till tals finns det en risk att deras åsikter ignoreras och att det endast är högre chefers, politikernas och experternas åsikter som uppmärksammas.<sup>111</sup>

Inför våra personliga intervjuer kontaktade vi per telefon de utvalda organisationerna. Vi presenterade vårt ärende och sökte den ansvarige för redovisningen. Då vi hade fått kontakt med lämpliga respondenter genomförde vi intervjuerna. Efter intervjuerna kompletterade vi vid behov med ytterligare en intervju inom organisationen för att alla våra frågor skulle täckas. I två fall har vi varit tvungna att även göra intervjuer med personer utanför organisationen då framtagande av underlaget till redovisning av sjukfrånvaro har varit outsourcat. För att veta hur många intervjuer vi skulle utföra har vi utgått ifrån de valda organisationernas teoretiska mättnad. Att de organisationer vi har utfört vår empiriska studie på var mättade innebar att vi vid en punkt i intervjufasen inte fann någon ytterligare data genom vilken vi kunde utveckla vår empiriska studie. Intervjuerna vi har utfört visade alltså i denna punkt liknande belägg vid varje enskilt intervjutillfälle och vi ansåg därmed att den empiriska studien var mättad och avslutade intervjufasen.<sup>112</sup> De personer vi har intervjuat är följande;

Ahlström, Leif, löneadministratör, Trelleborg Industri  
 Andersson, Jacob, accounting controller, Cardo AB  
 Andersson, Jeanette, lönekonsult, Skanska Facilities Management  
 Danielsson, Lars-Göran, tillförordnad personalchef, Universitetssjukhuset i Lund  
 Hansson, Staffan, ställföreträdande personalchef, Polismyndigheten i Skåne-regionen  
 Hülse, Jessica, HR-controller, Sydkraft AB  
 Folkesson, Carl-Gustav, PA-controller, Lunds kommun  
 Musonda, Charles, personalstrateg, Lunds kommun  
 Palade, Eva, ansvarig för redovisningen i Trelleborg AB, Trelleborg AB

Intervjuerna vi har utfört har varit av semistrukturerad karaktär. Vi har ställt frågor till intervjupersonerna som i sin tur har getts mycket stort utrymme att utveckla sina egna idéer, tankar och synpunkter kring ämnet.<sup>113</sup> En fördel med den här typen av semistrukturerade intervjuer är att de ger möjlighet till flexibilitet.<sup>114</sup> I samband med intervjuerna har respondenterna getts möjligheten att vara anonyma. Vid intervjuerna

<sup>111</sup> Cooper, D., J., Oakes, L., Townley, B., *Performance Measures and the Rationalization of Organizations* (2003), s. 1048ff.

<sup>112</sup> Glaser, B., G., Strauss, A., L., *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research* (1967), s. 61.

<sup>113</sup> Denscombe, M., *Forskningshandboken* (2000), s. 135.

<sup>114</sup> Bryman, A., Bell, E., *Business research methods* (2003), s. 298.

har hela gruppen deltagit för att på detta sätt öka förmågan att fånga upp informationen som gavs och för att undvika att missuppfattningar och feltolkningar skulle uppstå. Genom att hela gruppen var närvarande vid intervjutillfället ökade dessutom möjligheten att ställa relevanta följdfrågor.

### 3.3.2 Sekundärdata

Sekundärdata används av forskaren för att denne ska kunna relatera sin egen forskning till tidigare studier.<sup>115</sup> Dessa tidigare studier utgörs av data som någon annan redan har samlat in och analyserat. Att informationen är insamlad av andra innebär ofta att den har samlats in för ett annat ändamål än för just den problemställning som forskaren vill belysa i det aktuella fallet.<sup>116</sup>

Den sekundärdata vi har använt oss av är årsredovisningar som vi har hämtat från organisationers hemsidor samt från Ekonomiska biblioteket i Lund. Vi har även använt oss av artiklar hämtade från erkända tidsskrifter. Annan sekundärdata vi har använt är litteratur i ämnet samt internetkällor.

### 3.3.3 Källkritik

Källkritik är en viktig del av en studie. Författaren bör kritiskt granska alla källor. Detta för att kunna bedöma källornas tillförlitlighet och därigenom avgöra hur användbara de är. Syftet med källkritik är att bestämma hur valid, relevant och reliabel en källa är. För att bestämma detta kan man använda sig av källkritiska kriterier. Exempel på källkritiska kriterier är:

samtidskrav  
tendenskritik  
beroendekritik  
äkthet.<sup>117</sup>

Våra primärkällors trovärdighet har diskuterats utifrån nämnda kriterier. Vad gäller samtidskravet anser vi det uppfyllt då informationen som inhämtats sammanställts direkt efter intervjutillfällena. Det är möjligt att kriteriet för tendenskritik inte är helt uppfyllt då vissa subjektiva uppfattningar och intressen i frågan troligen har funnits hos de intervjuade. Genom att vara medvetna om detta och ta hänsyn till det i studien anser vi dock att kriteriet för tendenskritik har beaktats tillräckligt. Vi anser inte att det föreligger någon risk för beroende respondenterna emellan då respondenterna från de olika undersökningsenheterna inte har haft någon kontakt med varandra. Vi har heller ingen anledning att ifrågasätta äktheten hos respondenterna då de med all säkerhet är den person som de utger sig för att vara och med största sannolikhet besitter den kompetens som krävs för att besvara frågorna.

---

<sup>115</sup> Artsberg, K., *Redovisningsteori – policy och –praxis* (2003), s. 47.

<sup>116</sup> Jacobsen, D., I., *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen* (2002), s.153.

<sup>117</sup> Eriksson, L.T., Wiedersheim-Paul, F., *Att utreda, forska och rapportera* (1997), s. 153f.

Vi valet av sekundärkällor har även här de nämnda källkritiska kriterierna beaktats. Vi har när det gäller vårt huvudproblem försökt att använda oss av så aktuella källor som möjligt. Vi har dock när det gäller mer generella teorier använt oss av en del äldre källor. Kriteriet för tendenskritik har vi beaktat på så sätt att vi är medvetna om att vissa författare kan ha subjektiva uppfattningar i frågan. Vi anser att oberoende föreligger mellan de olika sekundärkällor som har använts. Vad gäller äktheten hos våra sekundärkällor har vi inte fått några incitament om att de skulle ge missvisande eller felaktig information.

### 3.4 Metodkritik

Det finns vissa nackdelar med den kvalitativa undersökningsmetod som vi har valt att använda oss av. Metoden är resurskrävande och detta gör att man vid kvalitativa undersökningar ofta måste nöja sig med ett fåtal respondenter. Att man med den kvalitativa metoden endast kan nå ett fåtal personer gör att det kan uppstå problem med representativiteten hos dem som man intervjuar. Frågan är om dessa personer är representativa för andra än sig själva. En kvalitativ ansats gör alltså att det uppstår en typ av generaliseringsproblem det vill säga problem med den externa giltigheten. En annan svaghet hos den kvalitativa metoden är att den information forskaren får in kan vara svår att tolka. Informationen är ofta mycket nyanserad och dessutom komplex då den data som samlas in är ostrukturerad, vilket kan göra att den är svår att indela. Andra problem med den kvalitativa metoden kan vara närheten till det som studeras. Närheten kan komma att gå för långt och om den gör det riskerar forskaren att, omedvetet eller medvetet, undvika att ställa kritiska frågor till intervjuobjektet. Ytterligare ett problem vid kvalitativa datainsamlingsmetoder är den eventuella undersökningseffekten, vilken avser att själva undersökningen i vissa fall kan komma att skapa speciella resultat. Forskaren kan komma att mäta något han själv skapat och inte hur respondenten upplever ett fenomen.<sup>118</sup>

Vi är medvetna om att vi inte kan komma att generalisera våra resultat från denna studie och vårt mål är som tidigare har nämnts att skapa en djupare förståelse för de problem som har formulerats. Vi är även medvetna om att tolkningsproblem kan uppstå vid användning av den kvalitativa metoden. Detta har vi försökt motverka genom att hela gruppen har varit närvarande vid alla intervjuer samt att vi genast efter intervjuerna har sammanställt materialet. Vi anser inte att det har uppstått några problem på grund av närheten till det som har studerats. Vår undersökning har inte sträckt sig över en tillräckligt lång period för att detta ska kunna ske och dessutom har vi endast utfört en intervju med varje undersökningsobjekt. För att motverka undersökningseffekten har vi under alla intervjuer haft i åtanke att vara så objektiva som möjligt och verkligen ta hänsyn till hur respektive respondent upplever det undersökta fenomenet. Genom att på ovan beskrivna sätt ta hänsyn till nackdelarna med den kvalitativa undersökningsmetoden anser vi att vi har undvikit dessa negativa sidor i största möjliga mån.

---

<sup>118</sup> Jacobsen, D., I., *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen* (2002), s. 143ff.

## 3.5 Trovärdighet

Vi strävar efter att uppnå en hög validitet och en hög reliabilitet i vår studie. Det är därför viktigt att vi både i planering och vid utförandet av våra undersökningar kontinuerligt frågar oss om det har uppstått några systematiska eller slumpmässiga fel och skevheter vid utvecklingen av frågeställningen eller vid insamlingen av informationen. Det är enbart genom en kontinuerlig kritisk prövning och noggrannhet vid bearbetning av vårt material som vi kan uppnå en tillfredsställande grad av validitet och reliabilitet.<sup>119</sup> Reliabilitet är mätinstrumentets förmåga att ge tillförlitliga och stabila utslag. Validitet avser ett mätinstruments förmåga att mäta det man avser att mäta.<sup>120</sup>

### 3.5.1 Reliabilitet

Med reliabilitet avses frånvaron av slumpmässiga mätfel. Det är en målsättning att undersökningen bygger på så reliabel eller pålitlig information som möjligt. Att en undersökning har god reliabilitet betyder att oberoende mätningar ska ge ungefär identiska resultat. Med andra ord ska inte mätningen påverkas av vem som utför den eller de omständigheter under vilka den sker.<sup>121</sup> I en undersökning med god reliabilitet påverkas mätningen endast i liten utsträckning av tillfälligheter, det finns alltså få slumpmässiga fel.<sup>122</sup> De intervjuer som har genomförts i vår undersökning har varit semistrukturerade till sin form. Vi har undvikit att oavsiktligt ställa ledande frågor som skulle kunna påverka det insamlade materialet negativt. Frågor som är alltför ledande kan skapa bestämda förväntningar och respondenten kan bete sig på ett sätt som respondenten tror att intervjuaren förväntar sig. Intervjuarens egen förståelse kan komma att utgöra ett subjektivt bidrag i materialet om alltför ledande frågor ställs. I vårt fall har de olika anteckningar som fördes under intervjuerna kontrollerats så att det råder överensstämmelse dem emellan. För att en undersökning ska få hög reliabilitet erfordras ett objektiva förhållningssätt ifrån forskaren vad gäller tolkningen av informationen. Resultaten i undersökningen bedöms ha uppnått en tillfredsställande grad av reliabilitet då bearbetningen av materialet har genomgått en kontinuerlig kritisk granskning.

Att ha reliabel information är emellertid inte tillräckligt. Om informationen mäter något annat än det man vill eller tror sig vilja mäta kan den vara hur reliabel som helst, men den kommer ändå inte att kunna användas för att pröva syftet med undersökningen. Ett perfekt mätinstrument kan bli värdelöst om det tillämpas felaktigt eller slarvigt. En viktig förutsättning är att man förutom att vara reliabel även har valid information.<sup>123</sup>

<sup>119</sup> Holme, I.M., Solvang, K., *Forskningsmetodik-Om kvalitativa och kvantitativa metoder* (1996), s. 163.

<sup>120</sup> Eriksson, L.T., Wiedersheim-Paul, F., *Att utreda forska och rapportera* (1997), s. 38.

<sup>121</sup> Halvorsen, K., *Samhällsvetenskaplig metod* (1992), s. 42.

<sup>122</sup> Lundahl, U., Skärvad, P-H., *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (1999), s. 152.

<sup>123</sup> *Ibid*, s. 152.

### 3.5.2 Validitet

Validitet i en undersökning kan definieras som ”frånvaro av systematiska mätfel”<sup>124</sup>. Nedan beskrivs validering som en process i sju stadier. Validering ska ske kontinuerligt under de olika stadierna i intervjuundersökningen och handlar alltså inte om en granskning enbart i processens slutskede.<sup>125</sup>

Tematisering	Intervjuernas validitet är beroende av hållbarheten i de teoretiska förutsättningarna och de härledningar som görs från teorin till intervjuernas frågeställningar.
Planering	Validiteten beror på hur god planeringen är och på vilka metoder som har använts vid intervjuerna.
Intervju	Här är validiteten beroende av tillförlitligheten hos respondentens svar och kvaliteten i själva intervjuandet. Meningen i det som sägs bör också ifrågasättas och den information som ges bör ständigt kontrolleras.
Utskrift	Här påverkar översättning från talspråk till skriftspråk och valet av språkform validiteten.
Analys	Frågorna som ställs under intervjun ska vara valida och tolkningens logik ska vara hållbar.
Verifiering	Verifiering av intervjuernas reliabilitet, validitet och generalisering.
Rapportering	Materialet från intervjuerna ska sammanställas på ett intressant och läsbart sätt.

Figur 1. Validering- intervjuundersökningens sju stadier (Kvale, 1997).

#### Tematisering

De teoretiska förutsättningarna som vår studie bygger på är hämtade från väl utarbetade tidskrifter, publicerad litteratur samt förarbete till lagtext. Vi anser att litteraturen som vi har använt har genomgått noggrann kvalitetskontroll. Frågeställningarna i undersökningen har vidare byggts utifrån kunskap som inhämtats ifrån flera olika källor. Därmed bör validiteten i tematiseringsfasen vara god.

#### Planering

Planeringen inför intervjuundersökningen har varit god. Metoden som har använts vid intervjuerna är hämtad från erkänd metodlitteratur och är således välbeprövade metoder. Även i detta moment kan därför undersökningen sägas ha en hög grad av validitet.

#### Intervju

Vi har valt att undersöka organisationer som representerar både privat och offentlig verksamhet. Intervjuerna har genomförts med personer som har insikt i intern- och externredovisningen inom de organisationer vi har valt. Informationen som har samlats in under intervjuerna har jämförts och kontrollerats för att i så stor utsträckning som möjligt undvika att utfallet påverkas av undersökaren. Om det

<sup>124</sup> Lundahl, U., Skärvad, P-H., *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer* (1999), s. 150ff.

<sup>125</sup> Kvale, S., *Den kvalitativa forskningsintervjun* (1997), s. 84ff.



uppstått några oklarheter har de ifrågasatts och retts ut. Det har under intervjuerna funnits medvetenhet om att intervjuarens eller respondentens upplevelse av situationen kan vara felaktig. Om det har varit svårt att förstå respondentens motiv eller signaler har denne ombetts att förtydliga vad han eller hon menar genom att ge exempel. Genom noggrannhet av intervjuerna så uppfyller denna fas kravet om god validitet.

#### Utskrift

Underlaget från intervjuerna har renskrivits och jämförts mellan de tre gruppmedlemmarna. Underlaget från intervjuerna kan sägas ha en god grad av validitet eftersom två personer antecknade under intervjuerna medan den tredje personen ställde frågor.

#### Analys

Det insamlade materialet har efter att ha sammanställts analyserats för att kunna ge ett praktiskt och ett teoretiskt bidrag. Tolkningen av materialet har gjorts av alla gruppmedlemmar och har diskuterats för att se om kopplingarna till teorin är hållbar. Det teoretiska bidraget har kontrollerats så att det har en koppling till teorin. Det teoretiska bidraget kan därför sägas ha hög validitet.

#### Verifiering

Arbetet med studien har byggts på etablerade metoder och det har ansetts viktigt att finna stöd i metoderna under arbetet. För att få kvalitet i alla delar av studien har arbetet kontinuerligt granskats. Att ha förståelse för de olika processerna och hur kvalitet uppnås är nödvändigt för att undvika slumpmässiga och systematiska mätfel. Det har funnits en medvetenhet om svårigheten för intervjuaren att veta hur han eller hon skall få information som är så giltig som möjligt. Det kan anses att validiteten och reliabiliteten i uppsatsen är god då den bygger på etablerade metoder samt att intervjuerna har varit medvetna om sin roll. Eftersom vår undersökning grundar sig på kvalitativa intervjuer i endast sex icke slumpmässigt utvalda organisationer anser vi att generalisering inte kan ske. Vi kan inte påvisa att det empiriska materialet även gäller andra situationer än just de undersökta.

#### Rapportering

Empirikapitlets innehåll är strukturerat för att framhålla empiri som svarar mot studiens syfte. Det görs en åtskillnad mellan en värderingsmässig och en rent faktamässig uppfattning av den företeelse som studeras. Empirikapitlets innehåll är det som anses relevant för förståelsen av det huvudsakliga resultatet. Intervjuundersökningen har i sin helhet en hög grad av validitet då samtliga stadier anses ha genomgått en validitetskontroll.

## 3.6 Sammanfattning av metodkapitlet

Vår studie har ett deskriptivt/induktivt syfte då målet är att skapa en förståelse för om den eventuellt upplevda nyttan av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro hos organisationer överstiger de merkostnader som skulle kunna uppstå i samband med anpassningen till lagen. Studien har en kvalitativ ansats. Primärdata har samlats in genom personliga intervjuer med sex organisationer samt via lagrum och normsamlingar. Intervjuerna som har utförts har varit av semistrukturerad karaktär där

respondenterna har getts utrymme att utveckla sina tankar och synpunkter kring ämnet. Sekundärdata som har använts utgörs av litteratur i ämnet, förarbete till lagtext, artiklar, årsredovisningar samt internetkällor.

Efter en redogörelse av vilket tillvägagångssätt vi har haft samt vilken undersökningsmetod vi har använt vid insamlingen av det empiriska materialet kommer vi nu att presentera den empiriska data som framkommit vid intervjuerna hos respektive organisation samt relevant lagtext.

## 4. Empiri

---

*I empirikapitlet kommer vi att återge den empiriska data som har framkommit vid intervjuerna hos de privata företagen samt hos de offentliga organisationerna. Vi börjar med att redogöra för lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro och därefter återges den empiriska data som framkommit vid intervjuer hos de privata företagen. Vidare återger vi den empiriska data som framkommit vid intervjuer hos de offentliga organisationerna. Slutligen redogör vi för skillnaderna mellan de två sektorerna. Med hjälp av empirikapitlet kommer vi att besvara vår forskningsfråga och det centrala ur kapitlet kommer även att sammanställas för att ge studien dess praktiska bidrag.*

---

### 4.1 Lagstadgade krav

Vid behandlingen av vårt empiriska material använder vi oss av lagtext och normsamlingar vilka, som tidigare har nämnts, utgör primära källor trots att de är uttryckta som skriven text.

Regeringens proposition om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har inneburit ett tillägg till årsredovisningslagen. Tillägget finns i årsredovisningslagen 5 kapitlet 18 § och gäller för räkenskapsår som påbörjats tidigast den 1 januari 2003. Beräkning av sjukfrånvaro ska göras från och med den 1 juli 2003. Nedan presenteras vad lagen innefattar:

Uppgift skall lämnas om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsåret. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgift skall också lämnas om

1. den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer,
2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt
3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för varje grupp som avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Bestämmelserna i första-tredje styckena gäller inte anställda utomlands och inte heller företag som avses i 3 kap. 8 § andra stycket 1.

Vi har utformat vår intervjuguide dels utifrån lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro dels utifrån allmänna frågeställningar kring sjukfrånvaro. Vi kommer nedan att redogöra för den empiriska data som vi har samlat in från våra utvalda organisationer.

## 4.2 Privata företag

Nedan följer en redogörelse för den empiriska data som är insamlad vid intervjuer hos tre privata företag. Den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaro i privata företag berör endast moderbolaget.

### 4.2.1 Anpassning till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Samtliga företag vi har intervjuat poängterar att personalen är viktig för företagets framgång. De privata företagen anser att dess personal utgör en mycket viktig resurs främst eftersom det inte sker någon produktion i moderbolagen.

Två av de tre privata företagen har tidigare redovisat sjukfrånvaro internt. Ett av dessa företag har även redovisat sjukfrånvaro i årsredovisningen innan lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro trädde i kraft. Den tidigare interna redovisningen har i de två företagen dock inte påverkat anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Det beror på att företagen i fråga sedan länge använder sig av välfungerande lönesystem ur vilka uppgifter som behövs för beräkning av sjukfrånvaro kan hämtas. Båda företagen konstaterar att framtagandet av underlag för redovisning av sjukfrånvaro inte är svårt. Däremot poängterar ett av företagen att det kan vara tidskrävande att analysera siffrorna. I det företag som inte tidigare har redovisat sjukfrånvaro internt har inte sjukfrånvaro ansetts vara någon prioriterad fråga då sjukfrånvarotalen har varit mycket låga. Att företaget inte tidigare har utfört någon intern redovisning av sjukfrånvaro har inte ställt till några problem vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Det beror på att även detta företag har ett välfungerande lönesystem. Lönesystemen i samtliga företag registrerar lönetransaktioner och då sjukfrånvaro genererar ett löneavdrag kan företagen på ett smidigt sätt ta fram uppgifter gällande sjukfrånvaro. I samband med anpassningen till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har de olika lönesystemen justerats för att överensstämja med vad som är lagstadgat. I två av de tre företag vi har intervjuat är löneadministrationen outsourcad, i det ena fallet till ett företag inom koncernen och i det andra fallet till ett fristående företag. Ett av dessa företag påpekar att det i sina avtal med lönesystemleverantörerna har bestämt att lönesystemleverantören ska ansvara för alla ändringar som behöver ske i systemet på grund av lagförändringar.

Anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har hos de privata företagen inte orsakat några merkostnader av betydelse. Det beror bland annat på att företagen inte har haft några särskilda investeringskostnader och att analysen av de framtagna sjukfrånvarotalen inte kräver någon större arbetsinsats och därmed har införandet av lagen inte medfört några större löpande kostnader.

### 4.2.2 Framtagande av beräkningsgrunder

I sjukfrånvaron hos samtliga privata företag ingår endast den frånvaro som kan härledas till enskild individs sjukdom. Tjänstledighet, vård av sjukt barn och föräldraledighet har nämnts som exempel på frånvaro som inte ingår i sjukfrånvaro.

Två av företagen fastställer ordinarie arbetstid utifrån branschavtal. I det tredje företaget nämns inget specifikt avtal utan det anger istället ett visst antal timmar som ska arbetas per vecka för att det ska motsvara en heltidstjänst. Vidare tolkar företaget den ordinarie arbetstiden som den tid man har lön för. I samtliga företag förekommer det olika grad av sysselsättning, vilket det även tas hänsyn till vid beräkningen av totala antalet arbetstimmar.

Samtliga företag anser att det är viktigt att skydda de anställdas integritet. Det kan konstateras att då lagen endast omfattar moderbolag innebär det att redovisningen av sjukfrånvaro i framförallt två av de tre företagen kräver eftertanke eftersom det finns risk att integriteten rubbas. Skälet till detta är att dessa moderbolag har relativt få anställda. I ett av de två företagen har kravet på integritet inneburit att företaget inte har redovisat siffror för de olika grupperna. Företaget valde istället att i årsredovisningen för 2003 redovisa sjukfrånvaron i form av en textremsa istället för i den tabellform vilken innefattar de uppgifter som lagen kräver och som föreslås av det normgivande organet föreningen auktoriserade revisorers (FAR) vägledning. Företaget i fråga påpekade dessutom att de vid redovisningstillfället inte kände till tumregeln från FARs vägledning, vilken innebär att minst tre individer med sjukfrånvaro bör finnas i en grupp för att uppgifter om sjukfrånvaro för gruppen ska kunna lämnas. Även om företaget hade känt till denna regel hade det inte påverkat beslutet att redovisa sjukfrånvaron i en textremsa. I det andra företaget har man valt att särredovisa en grupp där antalet var betydligt färre än tio. Företaget hävdar att det skulle väcka mer intern uppmärksamhet att kommentera i årsredovisningen varför man inte har valt att redovisa en viss siffra istället för att redovisa den. Företaget anser trots redovisningen att siffran i sig inte rubbar integriteten vare sig internt eller externt. Även det tredje företaget anser det viktigt att följa kravet på integritet. Detta krav ställer dock inte till några problem eftersom företaget för närvarande har fler än tio anställda i varje särredovisningsgrupp.

Uppgifter om långtidssjukfrånvaro kan i samtliga företag hämtas från respektive företags lönesystem. Ett av företagen har ingen långtidssjukfrånvaro men påpekar att det inte skulle innebära några problem att ta fram uppgifter om denna då siffrorna lätt skulle kunna tas fram ur lönesystemet. Om en anställds långtidssjukfrånvaro sträcker sig över två räkenskapsår upplever inte något av företagen detta som ett problem. Ett av företagen förklarar att när långtidssjukfrånvaron sträcker sig över två räkenskapsår så redovisas antalet sjukfrånvarotimmar till respektive räkenskapsår. Om den sammanhängande perioden av sjukfrånvaro slutligen överstiger 60 dagar kommer den att klassificeras som långtidssjukfrånvaro, även om antalet sjukfrånvarotimmar som kan hänföras till det andra (2:a) räkenskapsåret understiger 60.

### 4.2.3 Föreställningar kring redovisning av sjukfrånvaro

Två av tre företag ser positivt på lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro eftersom större fokus läggs på sjukfrånvaro då den redovisas externt. De anser att i den externa redovisningen granskas informationen av många samt att informationen sprids snabbare. I ett av dessa två företag anses det att höga sjukfrånvarotal kräver en förklaring i årsredovisningen medan låga sjukfrånvarotal inger ett positivt intryck. I det andra av dessa två företag ses det som positivt att särredovisa sjukfrånvaro,

eftersom det gör det lättare att se skillnaden framför allt mellan lång- och korttidssjukfrånvaro, men även på grund av att de är möjligt att se utvecklingen i de andra kategorierna. Företaget ser det som viktigt eftersom långtidssjukfrånvaro kräver andra åtgärder än korttidssjukfrånvaro. Skälet till att företaget ser positivt till redovisning av sjukfrånvaro beror också på att redovisningen av sjukfrånvaro sker för hela koncernen. Det tredje företaget ser inget positivt med lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro då moderbolaget har så få anställda och så låg sjukfrånvaro vilket gör att frågan är oprioriterad.

Ett av företagen anser att det kan finnas svårigheter i att övertyga beslutsfattare inom företaget om att redovisning av sjukfrånvaro är en bra uppgift att ta fram. Samtidigt som dessa svårigheter finns påverkar det inte frågan om att redovisa sjukfrånvaro eller inte, då företaget enligt årsredovisningslagen numera är tvunget att redovisa sjukfrånvaro.

Två av företagen menar att då lagen endast innefattar moderbolagen så är siffrorna som tas fram inte meningsfulla. För att redovisning av sjukfrånvaro ska få relevans hävdar båda företagen att hela koncernens sjukfrånvaro bör redovisas. Det skulle även bli mer meningsfullt att analysera sjukfrånvarotalen som presenteras i årsredovisningen om det gällde hela koncernen. Det tredje företaget anser att det inte finns några nackdelar med lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro då den inte är alltför omfattande. Företaget poängterar dock att om lagen skulle utökas så skulle tiden för att sammanställa och analysera uppgifterna öka, vilket i sin tur skulle medföra högre kostnader.

Två av företagen anser att årsredovisningen är det mest tillgängliga systemet för externa intressenter. Ett av dessa företag ställer sig trots detta frågande till om sjukfrånvaro har en plats i årsredovisningen på grund av att lagen endast omfattar moderbolaget. Det andra företaget ser redovisningen av sjukfrånvaro som en intressant uppgift utifrån investerarens perspektiv eftersom det är en kostnadsfråga om företaget har hög eller låg sjukfrånvaro. Det tredje företaget anser däremot att redovisning av sjukfrånvaro definitivt inte har en plats i årsredovisningen då denna not inte har någon relevans för externa intressenter. Utifrån ett samhällsperspektiv anser dock företaget att det kan finnas intresse för företags sjukfrånvaro då den orsakar kostnader för samhället.

Sjukfrånvarokostnaderna beskrivs i två av företagen som obefintliga eller mycket låga då sjukfrånvaron är mycket låg. Det tredje företaget kommer först år 2004 att ta fram separata sjukfrånvarokostnader. Orsaken till att företaget vill ta fram dessa uppgifter är att kostnaderna framträder tydligare och väcker större intresse när de uttrycks kvantitativt.

Angående utvecklingen av redovisning av sjukfrånvaro anser ett av företagen att det inte är någon prioriterad fråga. I och med den allmänna debatten där man försöker lägga över mer kostnader på företagen anser dock företaget att det kan komma att krävas mer analys av sjukfrånvaro framöver. Redovisningen av sjukfrånvaro uttrycks i ett annat företag för närvarande som ett nödvändigt ont, men längre fram kommer förmodligen redovisningen att kännas mer relevant om den även kommer att innefatta koncernen. I det tredje företaget ser man positivt på lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro men anser att lagkravet inte bör utökas. Företaget anser dock att

redovisning av sjukfrånvaro som även innefattar koncernen ger en mer sann bild. Dock kan redovisning av sjukfrånvaro för hela koncernen innebära ett annat arbete då en koncern kan ha vitt skilda verksamheter. Företaget anser att redovisning som även omfattar koncernen ska vara frivillig, men poängterar dock att det för deras del är mer meningsfullt och heltäckande att presentera sjukfrånvaro både i moderbolaget och i koncernen.

Efter en genomgång av empirin som vi har samlat in hos de privata företagen kommer vi nu att redogöra för empirin insamlad hos de offentliga organisationerna.

## 4.3 Offentliga organisationer

Nedan följer en redogörelse för den empiriska data som är insamlad vid intervjuer hos tre offentliga organisationer. Vid redovisning av sjukfrånvaro i de offentliga organisationerna berörs alla anställda.

### 4.3.1 Anpassning till obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro

Hos samtliga offentliga organisationer som vi har intervjuat anses de anställda vara en viktig resurs vilken utgör det viktigaste instrumentet i organisationen. Begrepp som kunskapsföretag och personalintensitet har förekommit under intervjuerna.

Alla de offentliga organisationer vi har intervjuat har tidigare på något sätt redovisat sjukfrånvaron internt. En av organisationerna har även tidigare redovisat sjukfrånvaron externt i form av löpande text samt som bilagor till årsredovisningen. Att organisationerna tidigare har redovisat sjukfrånvaron internt har inte nämnvärt påverkat anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. En av organisationerna påpekade dock att vanan att hantera siffror gällande sjukfrånvaro har skapat en kultur i organisationen som i sin tur har underlättat anpassningen till lagen. I allmänhet har organisationerna angett att kraven som lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro medfört inte orsakar några större svårigheter vid anpassningen. Det beror huvudsakligen på att organisationerna använder sig av välfungerande lönesystemen där de nödvändiga uppgifterna kan plockas fram. I samtliga organisationer kan sjukfrånvarotalen tas fram på ett smidigt sätt då organisationerna kan avläsa löneavdragen via lönesystemet. Samtliga organisationer har fortsatt att använda sig av samma lönesystem efter det att lagen om obligatorisk redovisning trädde i kraft. Lönesystemen har alltså hjälpt till vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, men däremot har anpassningen krävt justeringar av systemen. I ett av fallen krävdes det endast en mindre justering då det enbart handlade om att definiera brytpunkterna som de olika särredovisningsgrupperna kräver. I ett annat fall har vissa justeringar utförts men ytterligare åtgärder kommer att krävas då organisationen i dagsläget inte kan leva upp till lagen. Problemet i denna organisation är att den inte kan få fram långtidssjukfrånvaron på ett enligt lagen korrekt sätt då systemet inte klarar att bryta efter 60 dagar. I det tredje fallet ligger svårigheten i att få fram en av de grundläggande parametrarna, nämligen ordinarie arbetstid. Anpassningen till lagen i denna organisation är alltså inte svår sett ur perspektivet att man har ett välfungerande

lönesystem, dock finns det problem gällande den ordinarie arbetstiden då organisationen har uppemot 150 stycken olika arbetstidsmått. Vissa problem finns också kring att det för tillfället används både en gammal flexitidsmodul och en ny flexitidsmodul.

Vad gäller merkostnaderna för att ta fram uppgifter för redovisning av sjukfrånvaro är dessa enligt två av organisationerna marginella. Den tredje organisationen har dock vissa merkostnader för utbildning i användandet av det nya flexitidssystem som har behövts för anpassningen till lagen.

### 4.3.2 Framtagande av beräkningsgrunder

I samtliga organisationer redovisas sjukfrånvaro som den frånvaro som kan härledas till enskild individs sjukdom. Organisationernas exempel på övrig frånvaro är föräldraledighet, studieledighet samt vård av sjukt barn. Två av de tre organisationerna påpekade under intervjuerna att timanställd personal inte ingår i sjukfrånvarostatistiken då de anser att det skulle kunna leda till en förvrängd bild av sjukfrånvaron inom organisationen.

Vad gäller fastställandet av ordinarie arbetstid utgår de organisationer vi har intervjuat från de olika branschernas kollektivavtal. Antalet timmar per vecka för en heltidstjänst varierar dock beroende på verksamhetens karaktär. Alla respondenter har poängterat att det inom respektive organisation finns många olika typer av verksamheter som alla i sin tur har olika arbetstidsmått. I en av organisationerna finns det på grund av att verksamheten är komplex 150 olika arbetstidsmått. Detta medför att den ordinarie arbetstiden beräknas på ett schablonmässigt sätt. Organisationen anser sig ha kontroll på alla sjukfrånvarotimmar, men har dock svårt att sätta dessa i relation till ordinarie arbetstid eftersom den är schablonmässig. En följd blir att organisationen inte får fram exakta siffror som underlag för beräkning av sjukfrånvaro. Problemen med att fastställa ordinarie arbetstid har inom denna organisation dessutom lett till att det i årsredovisningen för år 2003 inte var möjligt att redovisa enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. År 2004 kommer dock organisationen troligen att klara av att redovisa enligt lagen. Inom alla organisationer finns det personal som arbetar deltid, det har dock inte hos någon organisation setts som ett problem vid redovisningen av sjukfrånvaro.

Alla organisationer ser positivt på kravet om integritet som lagen ställer. Det kan även konstateras att det inom de organisationer vi har intervjuat inte finns några svårigheter att tillfredsställa kravet på integritet. Det beror enligt organisationerna på deras storlek. Om det skulle finnas risk för att integriteten skulle gå förlorad påpekar samtliga organisationer att de är medvetna om att det undviks genom att redovisning av sjukfrånvaro inte sker för grupper med färre än tio anställda.

Att få fram uppgifter om långtidssjukfrånvaro anses bland organisationerna inte vara något problem om det finns ett välfungerande lönesystem. Hos en av organisationerna finns det dock som tidigare påpekats svårigheter gällande brytpunkten 60 dagar. Vad beträffar långtidssjukfrånvaro som sträcker sig över två räkenskapsår är det endast en organisation som upplever problem. Det gäller dock inte framtagandet av siffrorna utan risken att en anställd som borde klassificeras som långtidssjuk, vid årsskifte,



faller bort och istället klassificeras som korttidssjuk.

### 4.3.3 Föreställningar kring redovisning av sjukfrånvaro

Inom de offentliga organisationerna finns det hos samtliga en positiv inställning till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Skälen till att de ser positivt på lagen är att respektive organisation tydligt kan se sin sjukfrånvaro och därmed vidta åtgärder. Organisationerna anser att det som mäts är det som uppmärksammas. Vidare påpekar två av organisationerna att lagen leder till att det är lättare att göra jämförelser mellan olika organisationer samt mellan olika delar av verksamheten vad gäller sjukfrånvaro. På grund av att jämförelser blir möjliga anser respondenterna att det uppstår större intresse för statistiken. I en av organisationerna anses det dessutom att det numera är enklare att sätta upp relevanta mål då det finns bestämda standarder för hur sjukfrånvaro ska mätas.

Endast en organisation kan se något negativt med att det sker redovisning av sjukfrånvaro. Det negativa anses vara att det kan finnas en risk att det blir legitimt att sjukskriva sig om den offentligt redovisade sjukfrånvaron är hög inom organisationen.

Samtliga organisationer anger att redovisning av sjukfrånvaro har en given plats i årsredovisningen. Skälen till dess givna plats skiljer sig dock något åt de olika organisationerna emellan. I en av organisationerna anses det att ämnen som inte redovisas externt kan komma att ligga vid sidan om verksamheten och att det därmed inte tas någon hänsyn till dessa. I en annan organisation är anledningen till att sjukfrånvaron anses ha en plats i årsredovisningen att organisationen har höga sjukfrånvarokostnader och att dessa behöver kontrolleras. I den tredje organisationen konstateras det att människor i allmänhet är intresserade av siffror vilket understödjer att sjukfrånvaron bör finnas med i årsredovisningen.

I en av de offentliga organisationerna har inte några sjukfrånvarokostnadsuppgifter tagits fram. Organisationen redovisar endast sjukfrånvarokostnaderna som en integrerad del av personalkostnaderna. I de två övriga organisationerna utgör inte sjukfrånvarokostnaderna någon större andel av de totala personalkostnaderna. I en av dessa organisationer påpekas det dock att sjukfrånvarokostnaderna är en kostnad för samhället. En organisation anser att det i framtiden är viktigare att mäta kostnadseffekter av sjukfrånvaro än att ta fram olika typer av sjukfrånvarotal. I en annan organisation konstaterar man att kostnaderna för sjukfrånvaro skulle kunna vara ett bra komplement till redovisningen av sjukfrånvaro i årsredovisningen. Om sjukfrånvarokostnaderna i framtiden ska utgöra ett komplement bör de enligt denna organisation beräknas på ett mer fullständigt sätt och inte enbart innefatta de direkta kostnaderna.

Samtliga organisationer har uttryckt åsikter om en utveckling av redovisning av sjukfrånvaro i framtiden. Alla organisationerna anser att det bör läggas större vikt vid hälsotal i form av långtidsfriska och att det positiva istället för det negativa därmed kommer att lyftas fram.

## 4.4 Likheter och skillnader mellan organisationerna

De offentliga organisationerna i studien karaktäriseras av att vara mer kunskapsintensiva än de privata företagen. I de offentliga organisationerna innefattar redovisningen av sjukfrånvaro dessutom alla anställda i organisationen, medan redovisningen i de privata företagen endast omfattar moderbolagen.

De offentliga organisationerna i den empiriska studien har en högre total sjukfrånvaro i förhållande till den totala ordinarie arbetstiden än de privata företagen. I samtliga offentliga organisationer har man tidigare redovisat sjukfrånvaro internt medan så inte är fallet i alla de privata företagen. Oavsett om redovisning av sjukfrånvaro har skett tidigare eller inte hos organisationerna har det inte bidragit med någon nämnvärd hjälp vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. I samtliga undersökta fall används lönesystemen för att ta fram underlag för att redovisa sjukfrånvarotal. Ingen av organisationerna i studien har vid anpassningen till lagen bytt lönesystem. Alla organisationer konstaterar att det inte finns några stora kostnader förknippade med framtagandet av underlagen för redovisning av sjukfrånvaro. I de offentliga organisationerna anses nyttan av att redovisa sjukfrånvaro vara stor medan majoriteten av de privata företagen anser sig ha mindre eller ingen nytta alls av denna redovisning.

I samtliga undersökta organisationer är frånvaro uppdelad i dels sjukfrånvaro och dels övrig sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro definieras av alla organisationer som den frånvaro som kan härledas till enskild individs sjukdom.

I de offentliga organisationerna är verksamheten komplex och den ordinarie arbetstiden bestäms utifrån många olika arbetstidsmått. I de privata företagen har studien däremot visat att det används få arbetstidsmått. I en av de offentliga organisationerna uppstår det problem vid fastställandet av ordinarie arbetstid på grund av att de använder sig av många olika arbetstidsmått. Detta ger i sin tur konsekvenser vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. I samtliga organisationer förekommer det olika grader av sysselsättning. Vid beräkningen av det totala antalet arbetstimmar tas hänsyn till de olika sysselsättningsgraderna.

Kravet på integritet anses viktigt av samtliga organisationer. I de privata företagen har två av tre företag angett att särskild eftertanke krävs vid särredovisning av sjukfrånvaro så att inte de anställdas integritet skadas. Det tredje privata företaget behöver inte reflektera särskilt över integritetskravet då företaget inte riskerar att understiga tio i medeltal i varje särredovisningsgrupp. De offentliga organisationerna har inte uttryckt någon oro för att de anställdas integritet kan komma att skadas. Skälet till detta har angetts vara deras storlek.

Vid beräkning av långtidssjukfrånvaro har samtliga organisationer konstaterat att underlag till dessa uppgifter kan tas fram via lönesystemet. I studien har endast en av de sex organisationerna nämnt svårigheter att plocka fram vad lagen kräver angående långtidssjukfrånvaron via lönesystemet. Problemet ska dock lösas så snart som möjligt.

Alla offentliga organisationer i studien är mycket positivt inställda till lagen om

obligatorisk redovisning. Skälen till att de ser positivt på lagen är att respektive organisation tydligt kan se sin sjukfrånvaro och därmed vidta åtgärder. Organisationerna anser att det som mäts uppmärksammas. Vidare påpekar två av de offentliga organisationerna att lagen leder till att det är lättare att jämföra olika organisationer samt olika delar av verksamheten vad gäller sjukfrånvaro. I de privata företagen ser två av tre positivt på lagen och menar att genom att sjukfrånvaro redovisas kommer den att uppmärksammas. Ett privat företag är negativt inställt till lagen.

Två privata företag i studien anser inte att redovisning av sjukfrånvaro har en plats i årsredovisningen. Det beror i ett fall på att lagen enbart omfattar moderbolaget och att de siffror som redovisas därmed inte är meningsfulla. I det andra fallet är skälet att en not om sjukfrånvaro inte anses ha någon relevans för externa intressenter. Det tredje privata företaget anser däremot att årsredovisningen är rätt plats för att redovisa sjukfrånvaron. Det beror på att företaget i fråga anser att det är en intressant uppgift utifrån investerarens perspektiv då det är en kostnadsfråga om företaget har hög eller låg sjukfrånvaro. De offentliga organisationerna anser att redovisningen av sjukfrånvaro har en given plats i årsredovisningen. Olika skäl till detta har angetts, bland annat anses sjukfrånvarokostnaderna kunna kontrolleras bättre då sjukfrånvaron presenteras i årsredovisningen.

Samtliga organisationer som särredovisar sjukfrånvarokostnader har angett att dessa endast utgör en liten andel av de totala personalkostnaderna. En av de offentliga organisationerna poängterar att även om sjukfrånvarokostnaderna inte är en stor post för dem är det kostnader som är betungande för samhället.

Angående utvecklingen av redovisning av sjukfrånvaro i framtiden anger två privata företag att lagen även bör innefatta koncernen, medan det tredje företaget anser att det bör vara frivilligt att även redovisa koncernens sjukfrånvaro. De offentliga organisationerna vill se en utveckling mot att positiva aspekter i form av hälsotal lyfts fram.

## 4.5 Sammanfattning av empirikapitlet

I empirikapitlet har vi redogjort för den empiriska data som har framkommit vid de intervjuer vi har utfört. Vi har redogjort för de privata företagen, de offentliga organisationerna samt avslutningsvis lyft fram likheter och skillnader mellan de två olika sektorerna.

Det empiriska kapitlet ligger till grund dels för hur vår forskningsfråga kommer att besvaras och dels för studiens praktiska bidrag. Slutdiskussionen som följer kommer även att innefatta studiens teoretiska bidrag samt förslag till vidare forskning.

## 5. Slutdiskussion

---

*I slutdiskussionen kommer vi att besvara vår forskningsfråga och därefter kommer vi att redovisa studiens praktiska och teoretiska bidrag. Vidare reflekterar vi över studiens slutsatser samt ger förslag till fortsatt forskning. Slutdiskussionen förs för att knyta samman studiens olika delar och på så sätt besvara forskningsfrågan och uppfylla syftet med studien.*

---

I studien har vi utfört kvalitativa undersökningar i form av semistrukturerade intervjuer för att kunna besvara vår forskningsfråga. Forskningsfrågan lyder enligt följande:

Överstiger, inom en organisation, den eventuellt upplevda nyttan av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro de merkostnader som kan tänkas uppstå vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?

Vi kan konstatera utifrån vårt empiriska material att nyttan av att redovisa sjukfrånvaro enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i samtliga intervjuade offentliga organisationer anses vara stor. Den upplevda nyttan i de offentliga organisationerna karaktäriseras av att organisationerna i samband med redovisning kan se sin sjukfrånvaro och därmed vidta åtgärder. Vidare anser majoriteten av de offentliga organisationerna att lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro innebär att det blir lättare att göra jämförelser mellan olika organisationer samt mellan olika delar av verksamheten beträffande sjukfrånvaro. En av de offentliga organisationerna anser att lagen gör det enklare att sätta upp relevanta mål eftersom det finns bestämda standarder för hur sjukfrånvaro ska mätas. De privata företagen har uttryckt en mindre entusiasm över lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro än de offentliga organisationerna. Majoriteten av de privata företagen ser dock positivt på lagen men endast ett av dessa har uttryckt en upplevd nytta med att redovisa sjukfrånvaro. Företagets upplevda nytta beror på möjligheten att se utvecklingen av sjukfrånvaro i de olika kategorierna som ska redovisas enligt lag.

De merkostnader som kan uppkomma i samband med anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro härrör sig till framtagandet av de uppgifter som lagen kräver. Vi kan konstatera att inga av organisationerna i vår kvalitativa studie har några stora merkostnader förknippade med framtagandet av underlaget för redovisning av sjukfrånvaro. Det beror på att organisationerna använder sig av välfungerande lönesystem och att inga av organisationerna vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har behövt byta lönesystem. I några organisationer är verksamheten komplex med många olika arbetstidsmått vilket har medfört att lönesystemet inte fungerat fullt ut, men trots detta har inga stora merkostnader på grund av anpassningen till lagen uppstått. Vi har ifrån de privata

företagen fått indikationer på att en utvidgning av lagen till att omfatta hela koncernen skulle kunna medföra merkostnader eftersom analysen då skulle bli mer omfattande. En utvidgning av lagen skulle även kunna medföra merkostnader om inte lönesystemet är detsamma i hela koncernen.

Det konkreta svaret på vår forskningsfråga är att i de offentliga organisationerna överstiger den upplevda nyttan av att redovisa enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro de merkostnader som uppstår. Majoriteten av de privata företagen upplever ingen särskild nytta med att redovisa sjukfrånvaro, men har heller inga särskilda merkostnader. Att det ser ut på detta sätt anser vi bero på att lagens primära syfte är att öka medvetenheten om kostnaderna för ohälsan i samhället och därmed inte att skapa nytta för organisationer.

## 5.1 Studiens praktiska bidrag

Utifrån vår empiriska studie kan vi konstatera att de offentliga organisationerna i studien karaktäriseras av att vara mer kunskapsintensiva än de privata företagen. I samtliga offentliga organisationer kan vi fastställa att det tidigare har förekommit intern redovisning av sjukfrånvaro medan så inte är fallet i alla de privata företagen. Vi har dock observerat att oavsett om redovisning av sjukfrånvaro har skett tidigare eller inte har det inte bidragit med någon nämnvärd hjälp vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. I alla de fall vi har undersökt använder de olika organisationerna sina lönesystem för att ta fram underlag utifrån vilka beräkning av sjukfrånvaro sker. Vi kan även fastställa att inte någon av organisationerna har bytt lönesystem vid anpassningen till lagen. I de offentliga organisationerna kan vi konstatera att den upplevda nyttan av att redovisa sjukfrånvaro anses vara stor medan majoriteten av de privata företagen anser sig ha mindre eller ingen nytta alls av denna redovisning. Det verkar inte finnas några större merkostnader förknippade med framtagandet av underlagen för redovisning av sjukfrånvaro hos någon av organisationerna.

Vi har uttrönt att frånvaron i samtliga undersökta organisationer är uppdelad dels i sjukfrånvaro och dels i övrig frånvaro. Sjukfrånvaro definieras av alla organisationer i studien som den frånvaro som kan härledas till enskild individs sjukdom.

Vi har uppmärksammat att verksamheten i de offentliga organisationerna är komplex och att den ordinarie arbetstiden bestäms utifrån många olika arbetstidsmått. I de privata företagen har det däremot visat sig att det används få arbetstidsmått. Vi kan konstatera att många olika arbetstidsmått i en organisation ger konsekvenser vid anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Skälet till att en komplex verksamhet ger konsekvenser vid beräkning av sjukfrånvarotalen är att det är svårt att fastställa ordinarie arbetstid.

Vi har märkt att kravet på integritet som lagen ställer anses viktigt av samtliga organisationer. Det kan fastslås att majoriteten av de privata företagen har angett att särskild eftertanke krävs vid särredovisning av sjukfrånvaro för att de anställdas integritet inte ska skadas. Ett privat företag samt de offentliga organisationerna har i vår undersökning däremot inte uttryckt någon oro för att de anställdas integritet ska komma att skadas. Vi kan konstatera att skälet till detta är organisationernas storlek.

Angående uppgiften om långtidssjukfrånvaro har vi kunnat utröna att samtliga organisationer tar fram underlag till denna via lönesystemet. Studien har dock visat att det kan förekomma vissa besvär vid framtagandet av uppgifter om sjukfrånvaro som har varit sammanhängande i minst 60 dagar. Vi kan konstatera att dessa besvär gäller definitionen av denna brytpunkt.

Vi har i samband med studien märkt att de offentliga organisationerna är mycket positivt inställda till lagen om obligatorisk redovisning. Även majoriteten av de privata företagen ser positivt på lagen som helhet. Skälet till den positiva inställningen hos båda sektorerna är att sjukfrånvaron uppmärksammas då den redovisas. Ett privat företag är dock negativt inställt till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro då sjukfrånvaron i detta företag inte är en prioriterad fråga.

Utifrån den empiriska studien kan vi konstatera att två av de tre privata företagen inte anser att redovisning av sjukfrånvaro har en plats i årsredovisningen. Skälet härtill är att då lagen endast omfattar moderbolaget blir de sjukfrånvarotal som redovisas i årsredovisningen inte meningsfulla. Det tredje privata företaget anser att sjukfrånvaron har en plats i årsredovisningen eftersom det är en kostnadsfråga om företaget har hög eller låg sjukfrånvaro. I de offentliga organisationerna har det däremot poängterats att redovisningen av sjukfrånvaro har en given plats i årsredovisningen. Olika skäl till detta har angetts men i grunden handlar det om att när sjukfrånvaron presenteras i årsredovisningen så uppmärksammas den.

Vad gäller sjukfrånvarokostnader har vi kunnat utläsa att de endast utgör en liten andel av de totala personalkostnaderna för samtliga organisationer som särredovisar dessa kostnader. Det påpekas av en offentlig organisation att trots att andelen sjukfrånvarokostnader är liten för organisationen utgör dessa en betungande post för samhället som helhet.

Vi kan konstatera att majoriteten av de privata företagen i studien anser att om det ska ske en utveckling av redovisning av sjukfrånvaro i framtiden måste lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro även innefatta koncernen. Ett av de privata företagen anser däremot att redovisning av koncernens sjukfrånvaro ska vara frivillig även i framtiden. De möjliga utvecklingslinjer som de offentliga organisationerna framförallt vill se är att även positiva aspekter i form av hälsotal lyfts fram. Det har också nämnts att sjukfrånvarokostnaderna skulle kunna utgöra ett komplement till sjukfrånvarosiffrorna i den framtida redovisningen.

## **5.2 Studiens teoretiska bidrag**

Vid redogörelse för begreppet sjukfrånvaro i litteraturgenomgången definieras sjukfrånvaro enligt normer och praxis som frånvaro vilken har ersatts av antingen försäkringskassan eller arbetsgivaren. I samstämmighet med litteraturen är det den ersatta sjukfrånvaron, det vill säga den sjukfrånvaro som kan härledas till enskild individs sjukdom, som redovisas som sjukfrånvaro i de organisationer som vi har intervjuat.

Ett av personalekonomisk redovisnings syften är att bidra till en klarare bild av

personalförhållandena inom en organisation vilket lyfts fram i samband med att lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har införts. Det direkta syftet med införandet av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, vilket är att öka medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter samt att påverka arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron, uppnås endast om de sker en analys av de redovisade siffrorna. De analyserade siffrorna kan i sin tur leda till aktiva handlingar för att förbättra situationen. Alla de offentliga organisationerna hade innan lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro trädde ikraft redovisat sjukfrånvaro. Det tyder på att dessa organisationer anser sig ha nytta av den personalekonomiska redovisningen. Då det numera är obligatoriskt för alla organisationer att redovisa sjukfrånvaro leder det till att sjukfrånvaron uppmärksammas. I vår studie har det dock visat sig att majoriteten av de privata företagen inte lägger så stor vikt vid analysen av de redovisade sjukfrånvarosiffrorna eftersom dessa endast innefattar moderbolaget. Att analysen inte anses vara betydelsefull bör alltså bero på att den inte ger någon helhetsbild av verksamhetens sjukfrånvaro.

I likhet med att det i litteraturen poängteras att det intellektuella kapitalet är viktigt för en organisation har alla organisationer i vår studie påpekat att de ser sina anställda som en viktig resurs för verksamheten. I studien rör det sig dock om två skilda sektorer där verksamheterna väsentligt skiljer sig åt. Vi har kunnat utläsa att de offentliga organisationerna är mer kunskapsintensiva än de privata företagen. Det kan förklara varför de offentliga organisationerna redan innan lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro infördes redovisade sjukfrånvaro och även nu efter lagens införande visas mer positiva gentemot denna än de privata företagen.

Enligt litteraturen kan det i samband med anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro uppstå två typer av kostnader, dels investeringskostnader och dels löpande kostnader. Investeringskostnader som kan uppkomma härstammar från införskaffande av datorprogram, men även upprättande av arbetsrutiner som måste finnas för att sjukfrånvaron ska kunna beräknas. I vår studie har inga av de undersökta organisationerna varit tvungna att investera i nya datorprogram. Samtliga organisationer använder sig av sina befintliga lönesystem för att ta fram underlag för att redovisa sjukfrånvaro. Det innebär att organisationerna inte har haft några investeringskostnader, i de fall merkostnader har uppkommit har dessa varit av löpande karaktär. Vad gäller sjukfrånvarons ekonomiska konsekvenser är samtliga organisationer medvetna om att sjukfrånvaron orsakar kostnader för såväl den enskilda organisationen som för samhället.

Enligt litteraturen finns det dels undersökningar som tyder på att investerare vill ha information om ett företags intellektuella kapital och dels undersökningar som visar på att investerare inte uppskattar information om immateriella tillgångar. Med stöd av litteraturen kommer dock informationsgapet mellan organisationer och analytiker att minska då organisationerna presenterar information rörande det intellektuella kapitalet. Då vi har utfört vår undersökning utifrån ett organisationsperspektiv har vi belyst sjukfrånvarons plats i årsredovisningen sett ur de olika organisationernas perspektiv. Oavsett om de organisationer vi har intervjuat anser att redovisning av sjukfrånvaro har en plats i årsredovisningen eller inte är det viktigt att informationen som ges är korrekt. Kvantitativ information används enligt litteraturen på grund av att det är ett språk som alla förstår. Genom kvantifiering kan massiv och komplex

information uttryckas på ett förenklat sätt. Då information uttrycks kvantitativt kan det vara svårt att bedöma informationens pålitlighet, vilket beror på att mottagaren inte vet vad som ligger bakom informationen samt hur den är avsedd att tolkas. Tillförlitligheten hos de sjukfrånvarotal vilka har presenterats av de organisationer vi har undersökt anser vi vara god. Den goda tillförlitligheten vi tillskriver sjukfrånvarotalen beror på att organisationerna i fråga verkar vara medvetna om lagens innebörd samt att de via välfungerande lönesystem tagit fram underlag för att redovisa sjukfrånvaron. Det som kan dra ner tillförlitligheten till sjukfrånvarotalen kan vara själva inrapporteringen av sjukdom, då det troligen existerar både dold sjukfrånvaro och sjuknärvaro inom organisationerna som antagligen skulle öka sjukfrånvarotalen. Här kan man alltså se ett exempel på att den interna redovisningen påverkar den externa redovisningen och leder till att alla siffror inte nödvändigtvis är helt korrekta och speglar verkligheten. Vi anser dock att organisationerna i nuläget inte har möjlighet att redovisa den dolda sjukfrånvaro och därmed bör den interna redovisningen av sjukfrånvaron inte ha några brister och därmed inte heller den externa.

### **5.3 Reflektioner över studiens slutsatser**

Vår studie bygger på en kvalitativ undersökningsmetod. Vi är medvetna om att de undersökningsobjekt vi har valt inte kan representera andra än sig själva. Det leder till att vi inte kan generalisera våra slutsatser till att gälla alla organisationer som omfattas av lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Att kunna generalisera våra slutsatser har inte varit vår avsikt, utan vår avsikt har varit att skapa en djupare förståelse för de problem som vi har formulerat.

Vi anser att vår empiriska data är valid och reliabel, men vi kan i efterhand konstatera att det troligen hade varit bättre att utföra intervjuerna med respondenter som besitter liknande kunskap och ser redovisning av sjukfrånvaro ur samma perspektiv. Om vi hade haft detta som kriterium vid urvalet av respondenter anser vi att det hade varit lättare att tolka det insamlade materialet. Vid val av intervjuform anser vi att våra semistrukturerade intervjuer har hjälpt oss att uppfylla vårt syfte med studien. En ostrukturerad intervjuform hade kanske gett oss en annan bild.

En annorlunda uppbyggnad av empiri- och analysdelen anser vi inte hade påverkat studiens slutsatser, däremot hade en djupare analysdel som lyfter fram respondenternas åsikter genom citat kunnat ge en tydligare bild. Motivet till att vi har valt att tona ner betydelsen av respektive organisation och dess verksamhet i undersökningen beror på att vi inte anser det vara intressant för våra frågeställningar vilken typ av verksamhet organisationerna bedriver.

### **5.4 Förslag till fortsatt forskning**

Under arbetets gång har ytterligare tankar kring redovisning av sjukfrånvaro väckts. I första hand vore det intressant att undersöka huruvida syftet med lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro uppfylls. Denna undersökning kräver en social syn på redovisning av sjukfrånvaro. En utgångspunkt skulle



kunna vara att se på sjukfrånvaron ur arbetsgivares respektive arbetstagares perspektiv. Andra aspekter vi anser skulle kunna vara intressanta att belysa är om informationen om sjukfrånvaro i årsredovisningen anses intressant för externa intressenter samt om uppgifterna återspeglar något värde vid beslutsfattande. Vår studie har visat att organisationerna i nuläget inte har möjlighet att redovisa den dolda sjukfrånvaron. Avslutningsvis anser vi därför att forskning kring den dolda sjukfrånvaron och dess synliggörande skulle vara intressant och till nytta både för organisationer och samhället.

# Källförteckning

## Publicerade källor

- Andersen, Ib (1998), *Den uppenbara verkligheten*, Studentlitteratur
- Andersson, Pähr E., Hansson, Johan (1999), *Intellektuellt kapital i teori och praktik*, AIT Falun AB, första upplagan
- Artsberg, Kristina (2003), *Redovisningsteori – policy och –praxis*, Liber ekonomi, första upplagan
- Belkaoui, Ahmed (1985), *Accounting Theory*, Library of Congress Card Number, andra upplagan
- Bryman, Alan (1997), *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*, Studentlitteratur
- Bryman, Alan, Bell, Emma (2003), *Business research methods*, Oxford University Press
- Denscombe, Martyn (2000), *Forskningshandboken*, Studentlitteratur
- Edvinsson, Leif, Malone Michael, S. (2002), *Det intellektuella kapitalet*, Kristianstads Boktryckeri AB, upplaga 1:2
- Englund, Thomas (2003), *Sjukfrånvaro i årsredovisningen*, Tholin & Larssons förlag
- Eriksson, Lars, Torsten, Wiedersheim-Paul, Finn (1997), *Att utreda, forska och rapportera*, Bäcklunds Boktryckeri AB, upplaga 5:1
- Glaser, Barney, G., Strauss, Anselm, L. (1967), *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Library of Congress Catalog Number
- Gröjer, Jan-Erik, Johanson Ulf (1991), *Personalekonomisk redovisning och kalkylering*, Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB
- Gröjer, Jan-Erik, Stark, Agneta (1978), *Social redovisning*, Näringsliv och Samhälle, första upplagan
- Halvorsen, Knut (1992), *Samhällsvetenskaplig metod*, Studentlitteratur
- Hendriksen, Eldon, S. (1970), *Accounting Theory*, Library of Congress Card Number
- Holme, Idar, Magne, Solvang, Krohn (1997), *Forskningsmetodik: om kvalitativa och*

*kvantitativa metoder*, Studentlitteratur

Iseskog, Tommy (1987), *Personaljuridik*, Aktuell juridik

Iseskog, Tommy (2003), *Redovisning av sjukfrånvaro*, Elanders Graphic Systems

Jacobsen, Dag, I. (2002), *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, Studentlitteratur

Kam, Vernon (1986), *Accounting Theory*, Library of Congress Cataloging in Publication Data

Kvale, Steinar (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur

Latour, Bruno, Woolgar, Steve (1986), *Laboratory Life The Construction of Scientific Facts*, Princeton University Press, andra upplagan

Liukkonen, Paula (2002), *Hälsobokslut- förslag till mätning, analys, och diskussionsfrågor*, Oskar media

Liukkonen, Paula (1989), *Vad kostar frånvaron?*, Tryckeri Ljungföretagen

Liukkonen, Paula (1994), *Vad kostar frånvaro och för hög personalrörlighet?*, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)

Lundahl, Ulf, Skärvad, Per-Hugo (1999), *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Studentlitteratur

Lyttkens, Lorentz (2001), *Bortom den nya ekonomin*, Svenska Förlaget liv & ledarskap ab

Normann, Richard (2000), *Service Management – ledning och strategi i tjänsteproduktion*, Liber Förlag

Porter, Theodore, M. (1996), *Trust in numbers: the pursuit of objectivity in science and public life*, Library of Congress Cataloging in Publication Data

Smith, Dag (2000), *Redovisningens språk*, Studentlitteratur, andra upplagan

## **Artiklar**

Bukh, Per, Nikolaj (2002), “The relevance of intellectual capital disclosure: a paradox?”, *Accounting Auditing & Accountability Journal*, vol. 16, 2003, s. 49-56

Chua, Wai Fong (1996), “Teaching and learning only the language of numbers-monolingualism in a multilingual world”, *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 7, 1996, s.129-156

Cooper, David, J., Oakes, Leslie, Townley, Barbara (2003), "Performance Measures and the Rationalization of Organizations", *Organization Studies*, vol. 24, 2003, s. 1045-1071

Johanson, Ulf (2002), "Why are capital market actors ambivalent to information about certain indicators on intellectual capital?" *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 16, 2003, s. 31-38

Jönsson, Sten (1991), "Role Making for Accounting While the State Is Watching", *Accounting Organization and Society*, vol.16, 1991, s. 521-547

Mouritsen, Jan (2002), "Intellectual capital and the capital market: the circuity of intellectual capital", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 16, 2003, s. 18-30

### **Lagrum och propositioner**

Föreningen Auktoriserade Revisorer (2003), *FARs Samlingsvolym 2003 Del 1*, FAR förlag

Föreningen Auktoriserade Revisorer (2004), *FARs Samlingsvolym 2004 Del 1*, FAR förlag

Regeringens proposition 2003/03:6 (2002), *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro*

### **Intervjuer**

Ahlström, Leif, löneadministratör, Trelleborg Industri. Personlig intervju 041201, 0,5 h.

Andersson, Jacob, accounting controller, Cardo AB. Personlig intervju 041129, 0,5 h.

Andersson, Jeanette, lönekonsult, Skanska Facilities Management. Personlig intervju 041208, 0,75 h.

Danielsson, Lars-Göran, tillförordnad personalchef, Universitetssjukhuset i Lund. Personlig intervju 041203, 1h.

Hansson, Staffan, ställföreträdande personalchef, Polismyndigheten i Skåne-regionen. Personlig intervju 041207, 1h.

Hülse, Jessica, HR-controller, Sydkraft AB. Personlig intervju 041217, 0,5 h.

Folkesson, Carl-Gustav, PA-controller, Lunds kommun. Personlig intervju 041207, 1 h.

Musonda, Charles, personalstrateg, Lunds kommun. Personlig intervju 041207, 1 h.

Palade, Eva, ansvarig för redovisningen i Trelleborg AB. Personlig intervju 041209, 0,5 h.

### **Företagsinternt material**

Cardo AB, Årsredovisning 2003  
Lunds kommun, Årsredovisning 2003  
Polismyndigheten i Skåne-regionen, Årsredovisning 2003  
Sydkraft AB, Årsredovisning 2003  
Trelleborg AB, Årsredovisning 2003  
Universitetssjukhuset i Lund, Årsredovisning 2003

### **Elektroniska källor**

Dagens Industri; [www.di.se/Avdelningar/Artikel](http://www.di.se/Avdelningar/Artikel), 041028  
Elin; [elin.lub.lu.se](http://elin.lub.lu.se)  
Riksdagen; [www.riksdagen.se](http://www.riksdagen.se), 041108  
Svenskt Näringsliv; [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se), 041109, 041115, 041116, 041207

### **Organisationernas hemsidor**

Cardo AB; [www.cardo.se](http://www.cardo.se)  
Lunds kommun; [www.lund.se](http://www.lund.se)  
Polismyndigheten i Skåne-regionen; [www.polisen.se](http://www.polisen.se)  
Sydkraft AB; [www.sydkraft.se](http://www.sydkraft.se)  
Trelleborg AB; [www.trelleborg.com](http://www.trelleborg.com)  
Universitetssjukhuset i Lund; [www.usil.se](http://www.usil.se)

# Bilaga 1. Företagspresentationer

## Privata Företag

### Cardo AB

Cardo är en internationell verkstadskoncern med starka positioner på marknaderna för portar och pumpar. Verksamheten är indelad i Cardo Door och Cardo Pump.

Sedan Cardo börsintroducerades 1995 har den årliga försäljningstillväxten, exklusive valutakurseffekter, uppgått till 8 procent. Cardokoncernen hade under 2003 en nettoomsättning på 7 687 Mkr och en avkastning på sysselsatt kapital på 12,6 procent.

Cardo har dotterbolag i ett 30-tal länder med tyngdpunkter i västra Europa. Cirka 90 procent av nettoomsättningen avser kunder utanför Sverige och cirka 80 procent av de anställda är verksamma utomlands.

Vårt fallföretag avser moderbolaget Cardo AB som är beläget i Malmö. Inom moderbolaget uppgår medelantalet anställda till 22. Den totala sjukfrånvaron för räkenskapsåret 2003 uppgick sedan den 1 juli till 1,1 procent av ordinarie arbetstid.

### Sydkraft AB

Sydkraftkoncernen bedriver verksamhet inom el, naturgas, gasol, värme, kyla, vatten och avlopp, energi ur avfall samt bredbandskommunikation. Sydkraft ingår sedan maj 2001 i den tyska E.ON-gruppen vilken är noterad på börsen i Frankfurt och New York. Sydkraft ansvarar för E.ONs nordiska verksamhet.

I Sydkraftkoncernen finns 45 rörelsedrivande dotterbolag som omsätter cirka 24 miljarder kronor. Under 2003 hade Sydkraft ett genomsnittligt sysselsatt kapital på 11 procent.

Vårt fallföretag avser moderbolaget Sydkraft AB som är beläget i Malmö. Inom moderbolaget uppgår medelantalet anställda till 142. Den totala sjukfrånvaron för räkenskapsåret 2003 uppgick sedan den 1 juli till 2,1 procent av ordinarie arbetstid.

### Trelleborg AB

Trelleborgkoncernen är en global industrikoncern med spetskompetens inom avancerad polymerteknologi. Koncernen har fem affärsområden vilka utvecklar, tillverkar och marknadsför funktionsorienterade produkter och system bland annat

däck, flödessystem och byggprodukter.

Under 2003 hade koncernen en avkastning på sysselsatt kapital på 12,5 procent. Nettoomsättningen för Trelleborgskoncernen uppgick under 2003 till 17 960 Mkr.

Vårt fallföretag avser moderbolaget Trelleborg AB som är beläget i Trelleborg. Inom moderbolaget uppgår medelantalet anställda till 66. Den totala sjukfrånvaron för räkenskapsåret 2003 uppgick sedan den 1 juli till 1,6 procent av ordinarie arbetstid.

## **Offentliga organisationer**

### **Lunds kommun**

Lunds kommun är en nämndorganisation och till varje nämnd hör en förvaltning. Undantagen är valnämnden och överförmyndarnämnden där administrationen sker på kommunkontoret. Inom kommunen finns det 15 förvaltningar som var och en rapporterar sina resultat vilka sedan sammanställs i Lunds kommuns årsredovisning. Kommunstyrelsen är Lunds kommuns ledande politiska förvaltningsorgan. De har det övergripande ansvaret för utvecklingen av hela den kommunala verksamheten. De leder och samordnar förvaltningen av kommunens angelägenheter och ansvarar för samordningen mellan kommunens företag och mellan företagen och kommunen.

Vår fallorganisation avser Lunds kommun. Inom kommunens samtliga förvaltningar uppgår medelantalet anställda till 7592. Den totala sjukfrånvaron för räkenskapsåret 2003 uppgick till 8,2 procent av ordinarie arbetstid.

### **Polismyndigheten i Skåne regionen**

Polismyndighetens övergripande arbete syftar främst till att försvåra genomförandet av brott, öka risken för upptäckt och minska utbytet av brottslig verksamhet. Polisens verksamhet är indelad i huvudområdena kriminalpolitik och övrig verksamhet. Huvudområdet kriminalpolitik är vidare underindelad i verksamhetsgrenarna, brottsförebyggande arbete och utredning/lagföring. Huvudområdet övrig verksamhet omfattar resultatområde "polismyndighetsärenden mm" enligt den nuvarande nationella resultatmodellen. Verksamhetsutfallet uppgick under 2003 till 13,5 Mkr.

Vår fallorganisation avser Polismyndigheten i Skåne regionen. I Polismyndigheten i Skåne regionen uppgår medelantalet anställda till 2845. Den totala sjukfrånvaron för räkenskapsåret 2003 uppgick till 5 procent av ordinarie arbetstid.

### **Universitetssjukhuset i Lund**

Universitetssjukhuset i Lund bedriver och utvecklar hälso- och sjukvård samt forskning och utbildning. Den sjukvårdande verksamheten är indelad i åtta divisioner.

Divisionscheferna har övergripande ansvar för respektive division vad gäller verksamhet, ekonomi, personal och miljö. I dag omsätter Universitetssjukhuset i Lund fem miljarder kronor om året och har cirka 200 vårdplatser.

Vår fallorganisation avser Universitetssjukhuset i Lund. På Universitetssjukhuset i Lund uppgår medelantalet anställda till omkring 8000. Den totala sjukfrånvaron för räkenskapsåret 2003 var i genomsnitt 28,5 dagar per anställd.



## Bilaga 2. Intervjufrågor

### Frågor

1. Vad ingår i den sjukfrånvaro ni rapporterar i er organisation?
2. Har ni tidigare internt och/eller externt redovisat sjukfrånvaro i er organisation?
3. Om ja, har er tidigare redovisning av sjukfrånvaro på något sätt påverkat anpassningen till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?
4. Hur värderar ni de mänskliga resurserna inom organisationen?
5. Hur har er syn på de anställda påverkat ert sätt att se på redovisning av sjukfrånvaro?
6. Hur fastställer ni medelantalet anställda i organisationen?
7. Hur fastställer ni ordinarie arbetstid i organisationen?
8. Hur hanterar ni arbetstimmar som inte ingår i ordinarie arbetstid?
9. På vilket sätt tas underlag fram för att beräkna sjukfrånvaro?
10. Hur ser ni på de anställdas integritet när det gäller redovisningen av sjukfrånvaro?
11. Har kravet på integritet lett till några konsekvenser då ni ska särredovisa sjukfrånvaro? Om ja, vilka?
12. Hur gör ni när ni fastställer att det rör sig om långtidssjukfrånvaro inom er organisation?
13. Hur behandlar ni långtidssjukfrånvaro som pågår under två räkenskapsår?
14. Vad anser ni vara bra med att redovisa sjukfrånvaro enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?
15. Vad anser ni vara mindre bra med att redovisa sjukfrånvaro enligt lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?
16. Anser ni det finnas några svårigheter med att anpassa organisationens redovisning till lagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro?
17. Anser ni att redovisning av sjukfrånvaro har en plats i årsredovisningen?

18. Hur höga är era sjukfrånvarokostnader?

19. Anser ni att nyttan av redovisningen av sjukfrånvaro överstiger merkostnaderna för att ta fram uppgifterna?

20. Anser ni att man på något sätt kan utveckla redovisningen av sjukfrånvaro i framtiden?